

RAPPORT DE RECHERCHE

# **Le défi des compétences :**

cinq enjeux déterminants pour le marché  
du travail au Canada atlantique

Octobre 2012



ATLANTIC  
PROVINCES  
ECONOMIC  
COUNCIL

CONSEIL  
ÉCONOMIQUE  
DES PROVINCES  
DE L'ATLANTIQUE

## À propos du Conseil économique des provinces de l'Atlantique

Le Conseil économique des provinces de l'Atlantique (CÉPA) est un groupe de réflexion indépendant qui collabore au progrès économique du Canada atlantique. Il a été fondé en 1954 sous la forme d'un partenariat entre les gouvernements provinciaux et le secteur privé. Son objectif est de promouvoir le développement économique de la région atlantique du Canada. Pour ce faire, il analyse les tendances et les politiques actuelles et les nouvelles tendances et politiques dans le domaine économique; il communique les résultats de ses analyses et effectue des consultations auprès d'un vaste auditoire; et il encourage les organismes du secteur public et du secteur privé à prendre les mesures appropriées.

Adresse postale : 5121, rue Street  
Bureau 500  
Halifax (N.-É.) B3J 1K1  
Tél. : (902) 422-6516  
Télec. : (902) 429-6803  
Courriel : [info@appec-econ.ca](mailto:info@appec-econ.ca)  
Site Web : [www.appec-econ.ca](http://www.appec-econ.ca)

## Le défi des compétences : cinq enjeux déterminants pour le marché du travail au Canada atlantique

*Auteur : David Chaundy, avec la collaboration de Fred Bergman et de Ryan MacLeod*

### Remerciements

Ce rapport bénéficie de l'appui de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA), dans le cadre de la Mesure de recherche stratégique visant la région de l'Atlantique, qui offre un support pour l'analyse des principaux enjeux de politique socio-économique au Canada atlantique. Les opinions exprimées dans la présente étude ne correspondent pas nécessairement à celles de l'APECA ou du gouvernement du Canada. C'est le CÉPA qui est responsable de l'exactitude, de la fiabilité et de l'actualité des informations fournies. Le rapport se fonde sur les informations qui étaient disponibles au 29 juin 2012.

# **Le défi des compétences : cinq enjeux déterminants pour le marché du travail au Canada atlantique**

## **Table des matières**

Sigles .....	ii
Sommaire.....	iii
1. INTRODUCTION .....	1
2. TENDANCES ET RÉSULTATS RÉCENTS.....	5
2.1 Tendances récentes .....	6
2.2 Fossé entre les régions rurales et les communautés urbaines.....	11
2.3 Forces et faiblesses.....	15
3. ENJEU DÉTERMINANT N° 1 : AFFAIBLISSEMENT DES TENDANCES DÉMOGRAPHIQUES.....	17
3.1 Prévisions démographiques fondées sur des modèles.....	18
3.2 Prévisions concernant la population active au Canada atlantique.....	21
3.3 Implications de la baisse de la population active .....	25
3.4 Atténuer la réduction de la population active.....	28
4. ENJEU DÉTERMINANT N° 2 : ÉVOLUTION DE LA DEMANDE DE COMPÉTENCES.....	33
4.1 Augmentation de la demande de main-d'œuvre qualifiée .....	34
4.2 La restructuration industrielle et ses implications au niveau régional .....	36
4.3 Y a-t-il un décalage sur le plan des compétences? .....	41
5. ENJEU DÉTERMINANT N° 3 : FAIRE UNE UTILISATION OPTIMALE DE LA MAIN- D'ŒUVRE.....	45
5.1 Réduire le chômage dans les régions rurales .....	46
5.2 Faire augmenter la participation des groupes sous-représentés.....	53
5.3 S'attaquer au faible niveau d'alphabétisation des adultes.....	58
5.4 Améliorer la santé et la sécurité .....	60
6. ENJEU DÉTERMINANT N° 4 : CAPACITÉ D'ADAPTATION AUX CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES ET ÉCONOMIQUES .....	63
6.1 Individus .....	64
6.2 Syndicats.....	68
6.3 Employeurs.....	71
6.4 Établissements d'enseignement et de formation .....	73
7. ENJEU DÉTERMINANT N° 5 : CARACTÈRE ADÉQUAT DES INFORMATIONS ET DES POLITIQUES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	75
7.1 Importance des informations sur le marché du travail .....	79
7.2 Réformer l'assurance-emploi.....	81
7.3 Modifier les politiques d'immigration.....	99
7.4 Enjeux pour les responsables des politiques publiques.....	109
8. RÉSUMÉ ET SUJETS POUR LA POURSUITE DES RECHERCHES .....	113
8.1 Résumé .....	114
8.2 Domaines pour la poursuite des recherches.....	118
Glossaire .....	121
Bibliographie .....	123

## Sigles

**AE :** Assurance-emploi

**CIC :** Citoyenneté et Immigration Canada

**EDMT :** Entente sur le développement du marché du travail

**EMT :** entente relative au marché du travail

**IMT :** informations sur le marché du travail

**RHDCC :** Ressources humaines et Développement des compétences Canada

**SPPC :** Système de projections des professions au Canada



## Sommaire

Pour que le Canada atlantique puisse connaître la prospérité économique, il est crucial qu'il dispose d'une main-d'œuvre qualifiée. La région est cependant confrontée à plusieurs difficultés à cet égard. L'affaiblissement des perspectives démographiques débouchera sur une baisse du nombre de travailleurs disponibles et limitera la croissance économique. Dans le même temps, l'augmentation de la demande de compétences et la restructuration industrielle qui se poursuit soulignent le risque d'un décalage entre l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail.

Le présent rapport évalue les résultats obtenus récemment par le Canada atlantique sur le marché du travail et les enjeux déterminants auxquels la région fait face. Il a pour but de favoriser la compréhension du marché du travail dans la région et d'aider les parties intéressées à s'adapter aux enjeux mis en évidence. Le rapport se concentre sur cinq enjeux déterminants : l'affaiblissement des tendances démographiques; l'évolution de la demande de compétences; la nécessité d'améliorer l'utilisation de la main-d'œuvre disponible; la capacité qu'a le marché de s'adapter aux changements démographiques et économiques; et le caractère adéquat des informations et des politiques sur le marché du travail.

Au Canada atlantique, le marché du travail s'est nettement amélioré au cours de dernières décennies, avec une croissance régulière de l'emploi, une augmentation de la participation au marché du travail, une baisse du chômage et une baisse du recours à l'assurance-emploi (AE). Même si le taux de chômage reste plus élevé et le taux de participation plus faible dans les provinces du Canada atlantique qu'à l'échelle nationale, la région est parvenue à réduire l'écart entre ses résultats et ceux du pays dans son ensemble. La forte augmentation des salaires au cours de la dernière décennie a amélioré le revenu réel des travailleurs.

Il y a, sur le marché du travail au Canada atlantique, un net fossé qui sépare les centres urbains des régions rurales. Dans les centres urbains, la croissance de la population active et de l'emploi est comparable à ce qu'elle est à l'échelle nationale; le taux de chômage, le taux de participation au marché du travail et le niveau du recours à l'AE sont également comparables aux moyennes nationales. Dans les régions rurales, en revanche, la croissance de la population active et de l'emploi est beaucoup plus lente; il y a en réalité eu une baisse de l'emploi depuis 2004 dans la plupart des régions rurales. Le taux de participation au marché du travail est beaucoup plus faible dans ces régions et le taux de chômage et le niveau du recours à l'AE sont nettement plus élevés qu'à l'échelle nationale. C'est cette faiblesse du marché du travail dans les régions rurales qui explique

la faiblesse des indicateurs à l'échelle provinciale et pour le Canada atlantique par rapport à la moyenne canadienne.

Selon trois différents modèles démographiques et économiques, les prévisions pour le Canada atlantique sont dans l'ensemble que l'augmentation de la population active sera limitée au cours de la décennie à venir et qu'il y aura une baisse lors de la décennie suivante. Le vieillissement de la population réduira le taux global de participation au marché du travail, parce que les travailleurs âgés ont un taux de participation nettement inférieur à celui des travailleurs âgés de 25 à 55 ans. Avec la croissance limitée de la population en âge de travailler, le résultat sera que la taille de la population active va baisser. Selon les prévisions du Conference Board examinées pour ce rapport, seule l'Île-du-Prince-Édouard échappera à la baisse, parce qu'on suppose que sa population augmentera à une cadence plus rapide, mais même dans cette province, la croissance de la population active sera quasiment nulle après 2016. Dans les trois autres provinces, on prévoit que le pic de la population active sera atteint au cours de la période allant de 2013 à 2017. Selon le Conference Board, la baisse de la population active entre 2011 et 2031 sera de 13 p. 100 à Terre-Neuve-et-Labrador, de 6 p. 100 en Nouvelle-Écosse et de 3 p. 100 au Nouveau-Brunswick, ce qui est à comparer à une augmentation de 2,5 p. 100 à l'Île-du-Prince-Édouard et de 16 p. 100 à l'échelle nationale. Au total, la baisse de la population active dans la région d'ici à 2031 représentera 73 600 personnes.

Du fait du ralentissement de l'augmentation de la population et de la population active, la croissance économique globale sera plus lente dans les deux prochaines décennies que dans les deux décennies précédentes. Les mesures visant à atténuer la baisse de la population active, comme l'augmentation de l'âge de la retraite, l'augmentation du taux de participation et le renforcement de l'immigration, auront un certain impact, mais en règle générale elles ne feront qu'adoucir ou retarder la baisse inévitable due au vieillissement de la population. L'augmentation du taux de fécondité, si elle était réalisable, n'aurait d'impact sur la taille de la population active qu'au bout de 20 ans, mais il serait difficile d'inverser la tendance à la baisse de ce taux qu'on observe depuis les années 1960. La grande inconnue concerne les mesures d'investissement et de renforcement de la productivité que les entreprises prendront en réaction à cette baisse de la population active : ce sont ces mesures qui détermineront l'ampleur réelle du ralentissement de la croissance économique et de l'augmentation du revenu par habitant.

La demande de main-d'œuvre qualifiée a augmenté par rapport à la demande de main-d'œuvre non qualifiée au cours des deux dernières décennies et on s'attend à ce que cette tendance se poursuive. En outre, les pressions de la concurrence ont contribué à une baisse de l'emploi au Canada atlantique dans les industries du secteur primaire et dans la fabrication, surtout dans les régions rurales, tandis que l'augmentation de la part

du secteur des services dans l'emploi se poursuit, ce qui favorise davantage la croissance de l'emploi dans les centres urbains. L'évolution technologique et la restructuration industrielle soulèvent la question de savoir si la région de l'Atlantique produit des individus ayant les compétences nécessaires pour occuper les postes qui sont disponibles aujourd'hui et qui seront disponibles à l'avenir. L'augmentation du recours à l'immigration et aux travailleurs étrangers temporaires en dépit du taux de chômage toujours élevé dans les régions rurales semble indiquer qu'il y a un risque de décalage entre l'offre et la demande sur le marché du travail dans la région. Il semble également qu'il y ait un décalage, dans certaines professions, entre le nombre de diplômés des établissements postsecondaires et les débouchés prévus.

Il est de plus en plus important, dans le contexte d'une baisse de la population active, d'assurer une utilisation optimale de la main-d'œuvre dans la région de l'Atlantique. La réduction du chômage en milieu rural est une source évidente de main-d'œuvre, mais ces travailleurs potentiels sont généralement d'un certain âge et n'ont pas fait beaucoup d'études. Il serait utile, dans l'élaboration de mesures de politique publique visant à réduire le chômage en milieu rural, de faire une analyse plus détaillée de la dynamique du marché du travail pour ces individus et en particulier du rôle joué par l'emploi saisonnier et par le programme d'AE. Il semble y avoir un problème de chômage des jeunes dans les centres urbains du Canada atlantique, puisque les individus âgés de 15 à 24 ans ont un taux de chômage nettement plus élevé que la moyenne nationale.

Le renforcement de la participation au marché du travail des groupes sous-représentés pourrait faire augmenter la taille de la population active au Canada atlantique, mais il est peu probable que cela suffise à prévenir le vieillissement global de la main-d'œuvre. Il pourrait s'avérer plus utile de cibler les grands groupes démographiques (comme les femmes, les travailleurs âgés et les handicapés) que les groupes démographiques de plus petite taille (comme les Autochtones, les immigrants et les francophones). Il reste cependant important de réduire les obstacles à l'accès au marché du travail pour ces individus en vue de favoriser l'insertion sociale.

L'utilisation de la main-d'œuvre est également affectée par le faible niveau d'alphabétisation et la mauvaise santé des individus. Comme 40 à 60 p. 100 des adultes de l'Atlantique ont des compétences en littératie inadéquates, cela a un effet sur la productivité globale de la main-d'œuvre et limite sérieusement le potentiel de recyclage des individus pour qu'ils puissent prétendre à des professions plus qualifiées. La santé et la sécurité deviendront de plus en plus importantes à mesure que la population active vieillira; en règle générale, les travailleurs de l'Atlantique sont en moins bonne santé et perdent plus de journées de travail en raison de maladies ou de blessures.

Avec l'augmentation de la demande de compétences, la poursuite de la restructuration industrielle et l'affaiblissement de la démographie, il est important de comprendre dans quelle mesure les individus, les sociétés et les établissements d'enseignement et de formation parviennent à s'adapter à l'évolution des réalités sur le marché du travail. Au cours des deux dernières décennies, les habitants du Canada atlantique ont réagi à l'augmentation de la demande de compétences en faisant des études plus poussées et renforçant leur participation aux formations liées à l'emploi. Ils ont également fait preuve d'une bonne mobilité, tant au sein de chaque province qu'entre les provinces. En revanche, on ne sait que peu de choses sur ce que font les employeurs en réaction au resserrement du marché du travail, en dehors du fait que les salaires sont en augmentation. Les employeurs jouent un grand rôle dans la formation liée à l'emploi, dont ils assurent en grande partie le financement. Il faudra qu'ils sachent mieux répondre aux besoins des employés, en particulier quand ils cherchent à toucher des groupes sous-représentés, mais les entreprises de petite taille risquent de trouver l'adaptation plus difficile. Le taux de décrochage au secondaire a nettement chuté au cours des deux dernières décennies au Canada atlantique, mais les élèves du secondaire de la région se situent encore sous la moyenne canadienne dans leurs résultats aux tests standardisés. Les collèges et les universités ont facilité l'augmentation des inscriptions aux programmes d'études postsecondaires, mais il faut qu'ils s'assurent que les programmes qu'ils offrent restent pertinents par rapport à la demande du marché du travail.

Les informations sur le marché du travail (IMT) jouent un rôle crucial en ce qu'elles permettent aux individus, aux employeurs, aux établissements d'enseignement et de formation et aux gouvernements de faire des choix éclairés et de faciliter les ajustements à l'évolution du marché du travail. Il y a eu des améliorations dans les IMT, mais il reste encore des lacunes, comme un manque de données sur la mobilité de la main-d'œuvre, sur les salaires réels dans les différentes provinces et sur la demande et l'offre de main-d'œuvre pour les grands projets d'investissement. Il faudra faire preuve de soin quand on envisagera des améliorations supplémentaires des IMT, afin de s'assurer que l'argent qui y est consacré produise des informations aussi utiles que possible.

Le gouvernement fédéral a une grande influence sur le marché du travail, parce qu'il gère le programme d'AE, les programmes de prestations de retraite pour les Canadiens, les programmes de subventions et de prêts pour les étudiants, le Programme des travailleurs étrangers temporaires et les programmes d'immigration au Canada. Il est en train d'apporter des changements importants dans plusieurs de ces programmes : modification du programme d'AE afin de réduire les situations qui découragent les chômeurs d'accepter un travail et de renforcer et afin de clarifier les exigences d'admissibilité; passage de l'âge d'admissibilité pour la Sécurité de la vieillesse de 65 à 67 ans; coordination du programme d'AE et du Programme des travailleurs étrangers

temporaires; et divers changements visant à créer un système d'immigration plus rapide et plus souple qui se concentre sur les besoins du marché du travail au Canada, avec entre autres des exigences plus strictes dans l'évaluation des compétences linguistiques. Certains de ces changements sont justifiés, mais il faudra envisager des changements supplémentaires pour le programme d'AE et les programmes d'immigration.

Les gouvernements provinciaux assument une responsabilité de plus en plus grande vis-à-vis du marché du travail, en raison de la décentralisation des programmes relatifs au marché du travail et du développement des Programmes des candidats des provinces. Les stratégies pour le marché du travail représentent une priorité de plus en plus importante pour les gouvernements de l'Atlantique, dans l'optique de renforcer la taille et les compétences de la population active et d'aider les individus à trouver des possibilités d'emploi qui leur correspondent. Il est également clair qu'on met davantage l'accent sur la collaboration avec les employeurs.

Le marché du travail au Canada atlantique est en profonde évolution : on est en train de passer d'une situation où le chômage était élevé à une situation où il y a un décalage entre les compétences des travailleurs et les compétences demandées par les employeurs, ainsi qu'une pénurie de main-d'œuvre. Il faut que les responsables des politiques publiques s'assurent que leurs stratégies et leurs programmes tiennent bien compte de l'évolution des exigences du marché du travail, sont cohérents et bien intégrés et se concentrent sur les domaines appropriés. Les gouvernements peuvent également contribuer à faciliter le dialogue et la collaboration entre les parties intéressées, en vue de s'assurer que le marché du travail au Canada atlantique fonctionne bien et s'adapte bien à l'évolution des réalités sur le terrain.





# Chapitre 1

## Introduction

Pour que le Canada atlantique puisse connaître la prospérité, il est crucial qu'il dispose d'une main-d'œuvre qualifiée. Le nombre de travailleurs ayant un emploi a un impact direct sur la production et les revenus dans la région, mais la qualité ou les compétences de ces travailleurs sont de plus en plus importantes. Il est nécessaire de disposer de compétences spécialisées et d'une bonne expertise pour pouvoir produire des biens et des services sophistiqués, élaborer un plus grand nombre de produits et de services innovants, renforcer la productivité et élargir ses activités à de nouveaux marchés.

Les inquiétudes concernant la croissance de la main-d'œuvre au Canada atlantique à l'avenir se sont intensifiées au cours des dernières années, principalement en raison des prévisions démographiques, qui prédisent une baisse de la population en âge de travailler. Les quatre gouvernements provinciaux ont mis au point des stratégies en matière d'immigration ou de croissance de la population afin de renforcer l'effectif de la population en général et celui de la population active en particulier.

On entend également régulièrement dire qu'il y a des pénuries de main-d'œuvre, même si ce type de discours a eu tendance à baisser pendant la récente récession planétaire. Plusieurs entreprises de l'Atlantique recrutent des travailleurs à l'étranger parce qu'elles ne trouvent pas en nombre suffisant des Canadiens qualifiés disposés à occuper les postes disponibles. Ces informations à caractère anecdotique indiquent qu'il y a un risque de décalage entre les compétences exigées, l'emplacement géographique des postes et les offres de rémunération faites aux travailleurs d'une part et les compétences, l'emplacement actuel et la rémunération recherchée par les travailleurs sans emploi ou sous-employés. Ce décalage est probablement aggravé du fait que l'économie évolue depuis un certain temps déjà vers les activités axées sur le savoir et faisant grand usage de la technologie et aussi en raison de la restructuration industrielle qui se poursuit dans l'ensemble de la région.

Face à ces tendances et à ces enjeux, le présent rapport a pour but de fournir une large vue d'ensemble du marché du travail au Canada atlantique et d'évaluer les enjeux qui seront déterminants pour le marché du travail dans la région au cours de la décennie à venir. Ce rapport se concentre sur les cinq enjeux déterminants suivants : l'affaiblissement des tendances démographiques; l'évolution de la demande de compétences; l'amélioration de l'utilisation des effectifs; la capacité qu'a le marché de

*Pour que le Canada atlantique puisse connaître la prospérité, il est crucial qu'il dispose d'une main-d'œuvre qualifiée*

*Les principales inquiétudes concernent l'offre de main-d'œuvre à l'avenir...*

*... et le risque de décalage entre l'offre et la demande sur le plan des compétences*



s'adapter aux changements démographiques et économiques; et le caractère adéquat des informations et des politiques sur le marché du travail.

Il s'agit d'un rapport destiné à aider les chefs d'entreprise, les responsables des politiques publiques, les établissements d'enseignement et de formation et les autres parties intéressées à mieux comprendre le marché du travail dans la région et à contribuer à la définition d'une perspective commune sur les enjeux déterminants, pour que les parties intéressées puissent mieux coordonner les mesures qu'elles prendront face aux enjeux mis en évidence.

## **Vue d'ensemble**

Le chapitre 2 fournit une vue d'ensemble des tendances récentes sur le marché du travail au Canada atlantique et note en particulier la divergence entre le marché du travail en milieu rural et le marché du travail en milieu urbain.

Les cinq chapitres suivants se concentrent sur les cinq enjeux déterminants mis en évidence par le CÉPA.

Le chapitre 3 examine les implications des prévisions démographiques pour l'offre de main-d'œuvre à l'avenir et ce que la baisse des effectifs signifiera pour l'économie au Canada atlantique. Ce chapitre comprend une analyse rapide de certaines des mesures qu'il est possible de prendre pour atténuer la baisse attendue des effectifs.

Le chapitre 4 se concentre sur l'évolution de la demande de compétences, l'impact de la restructuration industrielle et la question de savoir si ces changements sont en train de produire un décalage sur le plan des compétences.

Le chapitre 5 se demande dans quelle mesure le Canada atlantique utilise pleinement les effectifs existants et potentiels dans la main-d'œuvre et comprend une discussion sur le chômage et les groupes sous-représentés.

Le chapitre 6 évoque la capacité qu'a le marché du travail au Canada atlantique de s'adapter aux changements économiques et démographiques du point de vue des individus, des syndicats, des employeurs et des établissements d'enseignement et de formation.

Le chapitre 7 met en relief les récents développements dans les politiques sur le marché du travail au niveau fédéral et provincial et examine ensuite de façon approfondie trois

domaines des politiques publiques : l'importance des informations sur le marché du travail; la réforme de l'assurance-emploi; et les changements apportés aux politiques d'immigration.

Le chapitre 8 fournit un résumé rapide des principaux constats et indique les domaines dans lesquels il conviendrait de faire des recherches supplémentaires.

Le défi des compétences :  
cinq enjeux essentiels pour le marché du travail au Canada atlantique

## Chapitre 2

### Tendances et résultats récents

#### Résumé du chapitre

- Il y a eu des améliorations sur le marché du travail au Canada atlantique au cours des dernières décennies, avec une baisse du chômage et une augmentation de la participation au marché du travail. Pour ces deux indicateurs, la région de l'Atlantique a réduit l'écart qui le sépare de la moyenne nationale.
- L'emploi et l'offre de main-d'œuvre ont tous deux augmenté au Canada atlantique au cours des trois dernières décennies. Mais la cadence de la croissance s'est ralentie et l'écart entre le Canada atlantique et le Canada avec sa cadence moyenne plus rapide s'est agrandi.
- La croissance de l'emploi et de l'offre de main-d'œuvre s'est faite en majorité dans les régions urbaines du Canada atlantique. Le taux de création d'emplois et de croissance de la main-d'œuvre dans certains des grands centres urbains de la région a été comparable à la moyenne nationale.
- Le taux de chômage plus élevé et le taux plus faible de participation au marché du travail au Canada atlantique par rapport au Canada dans son ensemble sont uniquement dus aux résultats plus faibles dans les régions rurales du Canada atlantique.

Le présent chapitre fournit un bref résumé de la situation sur le marché du travail au Canada atlantique au cours des dernières décennies, en s'appuyant sur plusieurs indicateurs essentiels. Comme il y a une forte disparité entre les résultats des centres urbains et ceux des régions rurales, nous prêtons une attention toute particulière aux résultats au niveau infraprovincial. Pour conclure, le chapitre résume rapidement les forces et les faiblesses du marché du travail dans la région.

## 2.1 Tendances récentes

*L'emploi au Canada atlantique a augmenté au cours des trois dernières décennies...*

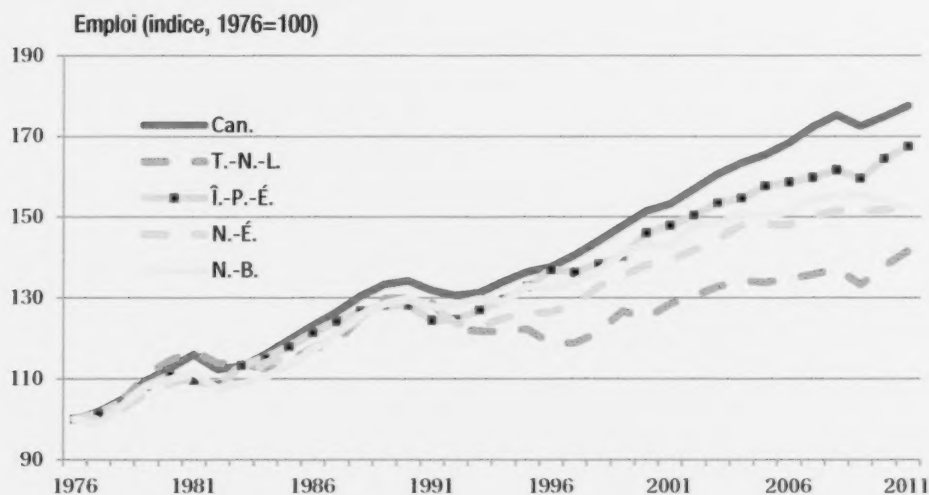
Au Canada atlantique, l'emploi a augmenté de façon assez régulière au cours des dernières décennies, quoique cette augmentation ait été ponctuée par des baisses lors des récessions du début des années 1980, du début des années 1990 et de la période 2008-2009. Dans l'ensemble, cependant, la tendance est à un ralentissement de la croissance de l'emploi. À titre d'exemple, le taux annuel moyen de croissance de l'emploi est tombé de 1,8 p. 100 au cours des années 1980 à 1,0 p. 100 au cours des années 2000.

*... mais à une cadence inférieure à celle du Canada dans son ensemble*

Au Canada atlantique, la croissance de l'emploi a généralement été plus lente qu'au Canada dans son ensemble, mais l'écart semble s'aggraver. Au cours des années 1980, par exemple, le taux annuel moyen de croissance de l'emploi au Canada atlantique a été de 0,2 p. 100 inférieur à celui du Canada, tandis que, au cours des années 2000, il a été de 0,6 p. 100 inférieur.

C'est à Terre-Neuve-et-Labrador que la croissance de l'emploi a été la plus faible dans la région de l'Atlantique au cours des trois dernières décennies. Il a fallu plus d'une décennie pour que la situation en matière d'emploi se remette de la récession des années 1990 et de la restructuration qui a fait suite à l'effondrement de la pêche de la morue. Cela étant dit, cette province est celle qui a connu la croissance de l'emploi la plus rapide au Canada atlantique au cours des deux dernières années, grâce aux nouveaux investissements dans les secteurs des mines et de l'énergie, et cette tendance va probablement se poursuivre pendant quelques années au moins.

Figure 2.1 – Retard de la croissance de l'emploi au Canada atlantique par rapport à la moyenne nationale



Source : Statistique Canada

C'est l'Île-du-Prince-Édouard qui a connu la croissance moyenne de l'emploi la plus forte dans la région au cours des trois dernières décennies. Au développement de son industrie de transformation des aliments et du secteur de l'aérospatiale est venue s'ajouter la croissance de l'emploi au gouvernement fédéral. Au cours des années 2000, les pertes d'emploi dans la fabrication ont eu un plus gros impact sur la croissance de l'emploi dans les trois autres provinces, en raison de la réduction de la taille de l'industrie forestière en leur sein.

**Tableau 2.1 – Croissance de l'emploi plus lente au Canada atlantique qu'au Canada dans son ensemble**

**Croissance annuelle moyenne de l'emploi (en %)**

	années 1980	années 1990	années 2000	2010–2011
Can.	2,0	1,0	1,6	1,5
Atl.	1,8	0,5	1,0	0,5
T.-N.-L.	1,6	-0,2	0,5	3,1
Î.-P.-É.	1,7	0,9	1,3	2,4
N.-É.	1,9	0,6	1,1	0,1
N.-B.	1,8	0,9	1,0	-1,0

Source : Statistique Canada

En Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, la croissance de l'emploi a suivi une trajectoire assez semblable, même si la Nouvelle-Écosse a connu des pertes d'emplois beaucoup plus importantes pendant la récession du début des années 1990, tandis que c'est au cours des deux dernières années que l'emploi a chuté au Nouveau-Brunswick.

Au Canada atlantique, le taux de chômage est à la baisse depuis le début des années 1990, grâce à la croissance régulière de l'emploi. Il a augmenté en 2009, pendant la récession planétaire, mais a baissé en 2010 et en 2011 (sauf au Nouveau-Brunswick, en raison de la chute de l'emploi). Même si le taux de chômage dans les provinces de l'Atlantique reste supérieur à la moyenne nationale, l'écart se réduit depuis 2000. À titre d'exemple, le taux de chômage au Canada atlantique a été en moyenne de 4 points supérieur à la moyenne nationale dans les années 1980 et 1990, mais cet écart est tombé à 2,5 points en 2010–2011.

*Les taux de chômage sont en baisse au Canada atlantique, ce qui réduit l'écart avec la moyenne nationale.*

**Tableau 2.2 – Taux de chômage en baisse depuis les années 1990**

**Taux de chômage moyen (en %)**

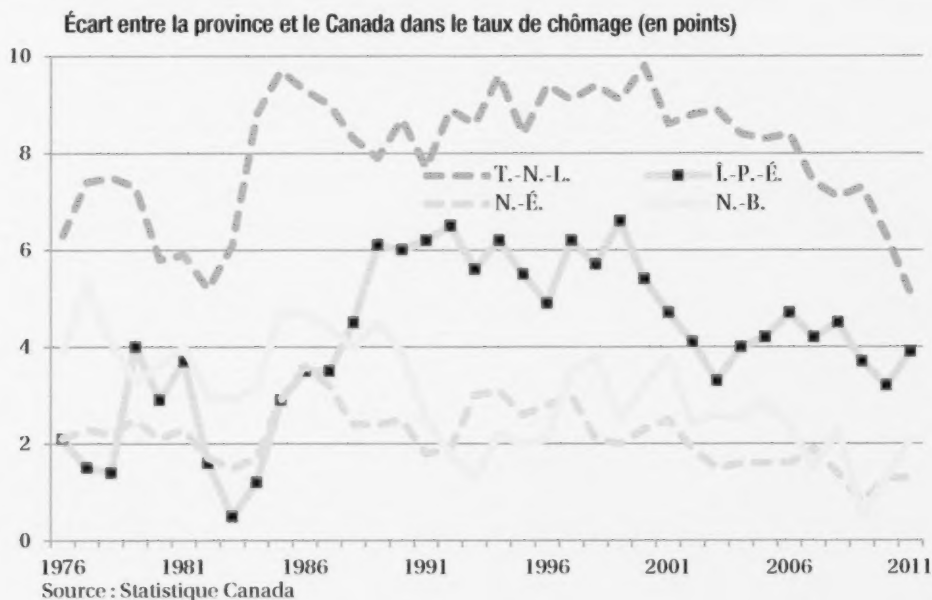
	années 1980	années 1990	années 2000	2010-2011
Can.	9,4	9,6	7,0	7,8
Atl.	13,5	13,7	10,5	10,2
T.-N.-L.	17,0	18,5	15,3	13,5
Î.-P.-É.	12,4	15,5	11,3	11,3
N.-É.	11,8	12,0	8,7	9,1
N.-B.	13,3	12,1	9,4	9,5

Source : Statistique Canada

*Le nombre de citoyens du Canada atlantique demandant des prestations d'AE a également nettement baissé*

Le nombre de personnes demandant des prestations d'assurance-emploi (AE) a baissé de 43 p. 100 au Canada atlantique entre 1991 et 2011, ce qui est légèrement moins que la baisse de 50 p. 100 à l'échelle nationale. Cette baisse correspond à la fois à une baisse du taux de chômage et à l'impact des diverses réformes du programme d'AE, qui ont réduit la couverture offerte aux chômeurs.

**Figure 2.2 – Réduction de l'écart entre les provinces de l'Atlantique et le Canada dans le taux de chômage**



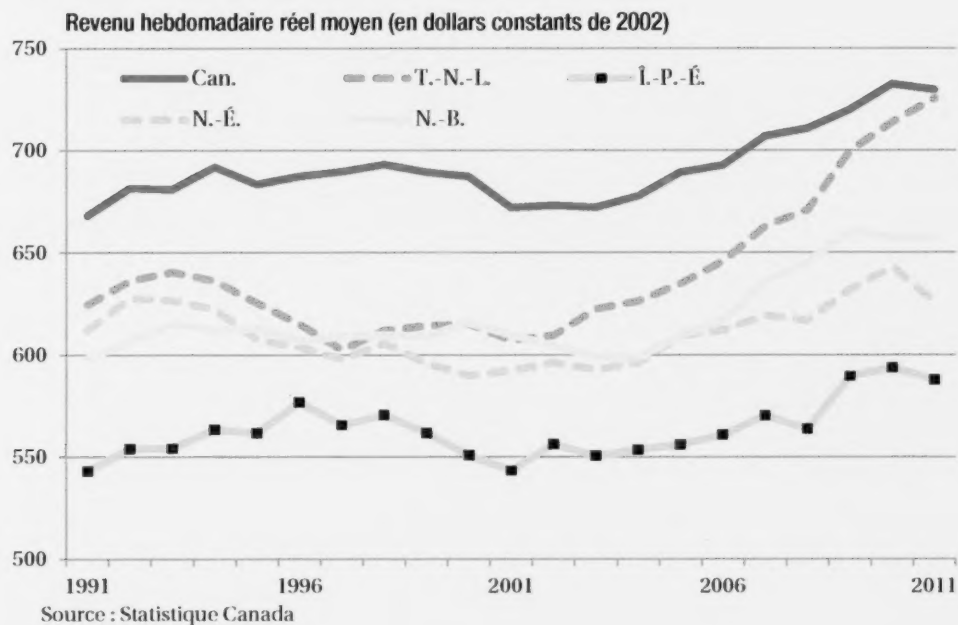
*Les salaires ont augmenté en dollars constants depuis 2000*

Avec la chute régulière du taux de chômage depuis 2000, les travailleurs ont également connu des avancées au chapitre du salaire réel. Le salaire réel a été stagnant pendant les années 1990, mais augmente de façon régulière depuis 2000, grâce au resserrement du marché du travail, à l'augmentation du salaire minimum et aux fortes avancées obtenues



par les salariés de la fonction publique<sup>1</sup>. L'augmentation du salaire a été tout particulièrement rapide à Terre-Neuve-et-Labrador. La croissance de l'emploi et du salaire réel a fait augmenter le revenu réel de la main-d'œuvre, après une période de stagnation qui a duré presque toute la décennie des années 1990.

Figure 2.3 – Augmentation du salaire réel depuis 2000



Pour ce qui est de l'offre de main-d'œuvre, la croissance de la population est au point mort au Canada atlantique dans son ensemble, avec une baisse à Terre-Neuve-et-Labrador pendant les années 1990 et 2000 et des augmentations modestes seulement dans les provinces des Maritimes. La faible croissance de la population est due au faible taux de fécondité et à l'exode des jeunes, qui ont contribué à la baisse du taux de natalité et au vieillissement global de la population. Le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans a lui aussi atteint un plateau.

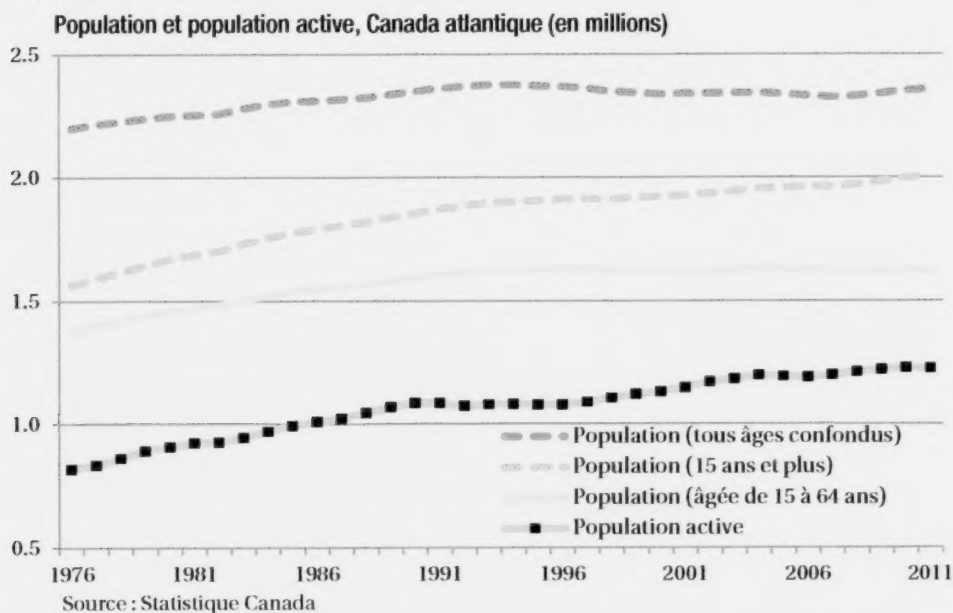
L'augmentation du taux de participation au marché du travail a permis à la taille globale de la population active de continuer d'augmenter, mais le taux global de croissance de la population active connaît un ralentissement. À titre d'exemple, la population active au Canada atlantique a augmenté pendant les années 2000 à un taux annuel moyen de 0,9 p. 100, mais cela ne représente que la moitié du taux de croissance qu'on a connu pendant les années 1980. L'écart entre le taux de croissance de la population active au

*Le taux de participation plus élevé a contribué au développement de la population active en dépit de la stagnation de la croissance de la population*

<sup>1</sup> CÉPA (2011), « Is the Acceleration in Atlantic Earnings Growth Over? », bulletin de janvier.

Canada atlantique et le taux plus rapide au Canada dans son ensemble s'est également aggravé, puisqu'il est passé de 0,2 point dans les années 1980 à 0,7 point dans les années 2000.

Figure 2.4 – Ralentissement de la croissance de la population et de la population active au Canada atlantique

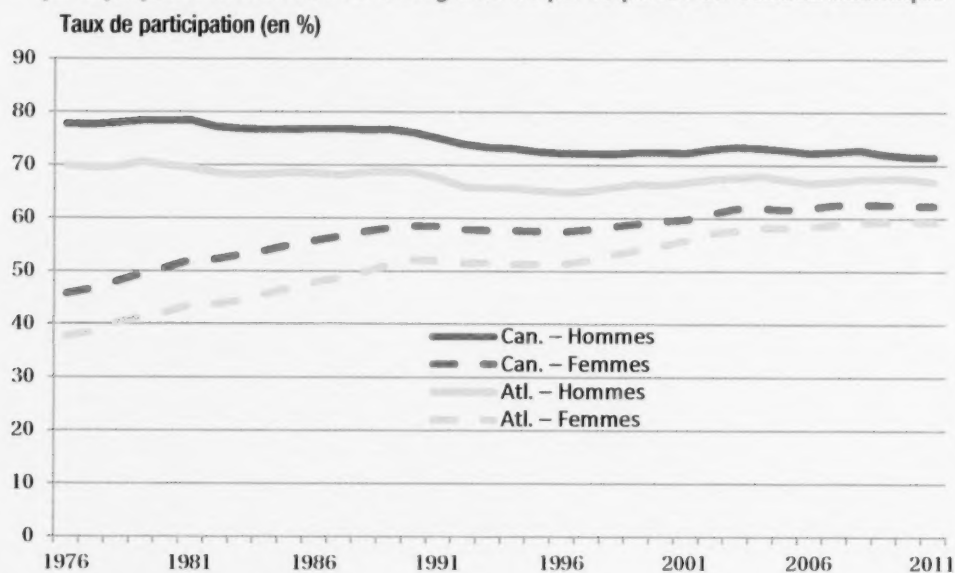


*L'augmentation du taux de participation au Canada atlantique est uniquement due à l'augmentation de la participation des femmes*

Presque toute l'augmentation du taux de participation dans la région de l'Atlantique est due à l'augmentation de la participation des femmes. Le taux de participation des femmes est à la hausse depuis quatre décennies, avec une brève pause pendant la première moitié des années 1990. Mais il n'y a eu que peu de changements dans le taux combiné de participation au cours des quatre dernières années.

Si le taux global de participation au Canada atlantique reste légèrement inférieur à la moyenne nationale, l'écart s'est réduit au fil du temps. À titre d'exemple, en 2011, le taux de participation au Canada atlantique était de près de 63 p. 100, ce qui est inférieur de moins de quatre points au taux pour le Canada, alors que l'écart était de plus de huit points en 1978. Le taux de participation à l'Île-du-Prince-Édouard est supérieur au taux national depuis le milieu des années 1990.

Figure 2.5 – Augmentation de la participation des femmes au marché du travail, qui explique la croissance du taux global de participation au Canada atlantique



Source : Statistique Canada

## 2.2 Fossé entre les régions rurales et les communautés urbaines

Le Canada atlantique a connu un ralentissement global du taux de croissance de l'offre de main-d'œuvre, mais la majorité (82 p. 100) de la croissance de la main-d'œuvre au cours des deux dernières décennies s'est faite dans les régions économiques urbaines. De fait, depuis 2004, dans presque toutes les régions rurales du Canada atlantique, la main-d'œuvre est en baisse, alors qu'elle continue de croître dans les régions urbaines. Le taux de croissance de la main-d'œuvre à Halifax et à Moncton a dépassé la moyenne nationale entre 1987 et 2011, tandis que la croissance de l'offre de main-d'œuvre à St. John's et à Halifax se fait plus rapidement qu'au Canada dans son ensemble depuis 2004.

*Au Canada atlantique, la majorité de la croissance de l'offre de main-d'œuvre au cours des deux dernières décennies s'est faite dans les régions urbaines*

**Tableau 2.3 – Concentration de la croissance de la main-d'œuvre dans les régions urbaines**

**Évolution de la main-d'œuvre par région économique**

	Changement (en milliers)		Changement (en %)	
	1987-2011	2004-2011	1987-2011	2004-2011
<b>Canada</b>	<b>5 173</b>	<b>1 545</b>	<b>38</b>	<b>9</b>
<b>Canada atlantique</b>	<b>201,4</b>	<b>26,8</b>	<b>20</b>	<b>2</b>
Régions urbaines (sans l'Î.-P.-É.)	166,1	52,2	34	9
Régions rurales (sans l'Î.-P.-É.)	15,1	-31,8	3	-6
<b>Terre-Neuve-et-Labrador</b>	<b>26,4</b>	<b>4,7</b>	<b>11</b>	<b>2</b>
St. John's (presqu'île d'Avalon)	34,4	15,5	31	12
Côte ouest - péninsule Northern - Labrador	-5,5	-3,1	-10	-6
Notre-Dame - baie de Bonavista Bay (centre)	1	-5,1	2	-10
Côte sud - péninsule Burin	-3,4	-2,7	-17	-14
<b>Île-du-Prince-Édouard</b>	<b>20,3</b>	<b>6,3</b>	<b>33</b>	<b>8</b>
<b>Nouvelle-Écosse</b>	<b>88,5</b>	<b>12,9</b>	<b>22</b>	<b>3</b>
Halifax	69,3	23,2	41	11
Rive-Nord	9,4	-2,4	14	-3
Cap-Breton	-5,4	1,1	-8	2
Vallée de l'Annapolis	9	-3,9	18	-6
Sud	6,2	-5,1	12	-8
<b>Nouveau-Brunswick</b>	<b>66,2</b>	<b>2,9</b>	<b>20</b>	<b>1</b>
Moncton	31,6	5,8	39	5
Saint John	14,1	4,9	18	6
Fredericton	16,7	2,8	30	4
Campbellton-Miramichi	0,9	-7	1	-9
Edmundston-Woodstock	2,9	-3,6	8	-8

Source : Statistique Canada

*Au Canada atlantique, depuis 1987, 80 p. 100 de la croissance de l'emploi s'est faite dans les régions urbaines*

De même, au Canada atlantique, depuis 1987, 80 p. 100 de la croissance de l'emploi s'est concentrée dans les régions urbaines, avec Halifax, Moncton et St. John's qui ont toutes dépassé le taux national de création d'emplois pendant cette période. L'emploi a baissé dans presque toutes les régions rurales du Canada atlantique depuis 2004, tandis que la création d'emplois a continué d'augmenter dans les régions urbaines et de suivre ainsi la tendance à l'échelle nationale.

**Tableau 2.4 – Croissance de l'emploi qui se concentre dans les régions urbaines**  
**Évolution de l'emploi par région économique**

	Changement		Croissance annuelle moyenne	
	1987-2011	2004-2011	1988-2011	2004-2011
<b>Canada</b>	<b>4 973</b>	<b>1 384</b>	<b>1,4 %</b>	<b>1,3 %</b>
<b>Canada atlantique</b>	<b>219</b>	<b>32</b>	<b>0,9 %</b>	<b>0,6 %</b>
Régions urbaines (sans l'Î.-P.-É.)	176	52	1,4 %	1,4 %
Régions rurales (sans l'Î.-P.-É.)	25	-25	0,3 %	-0,5 %
<b>Terre-Neuve-et-Labrador</b>	<b>35</b>	<b>12</b>	<b>0,7 %</b>	<b>0,8 %</b>
St. John's (presqu'île d'Avalon)	38	17	1,5 %	1,9 %
Côte ouest - péninsule Northern - Labrador	-1	-1	0,0 %	-0,8 %
Notre-Dame - baie de Bonavista Bay (centre)	2	-3	0,3 %	-0,2 %
Côte sud - péninsule Burin	-4	-2	-0,8 %	-0,5 %
<b>Île-du-Prince-Édouard</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>1,3 %</b>	<b>1,1 %</b>
<b>Nouvelle-Écosse</b>	<b>94</b>	<b>12</b>	<b>1,0 %</b>	<b>0,6 %</b>
Halifax	70	22	1,6 %	1,7 %
Rive-Nord	11	-2	0,8 %	-0,3 %
Cap-Breton	-3	1	-0,1 %	0,3 %
Vallée de l'Annapolis	9	-4	0,8 %	-0,3 %
Sud	6	-5	0,6 %	-1,0 %
<b>Nouveau-Brunswick</b>	<b>72</b>	<b>3</b>	<b>1,0 %</b>	<b>0,4 %</b>
Moncton	33	5	1,6 %	0,8 %
Saint John	17	5	1,0 %	1,0 %
Fredericton	17	3	1,3 %	0,7 %
Campbellton-Miramichi	3	-4	0,5 %	-1,3 %
Edmundston-Woodstock	1	-6	0,1 %	-0,4 %

Source : Statistique Canada

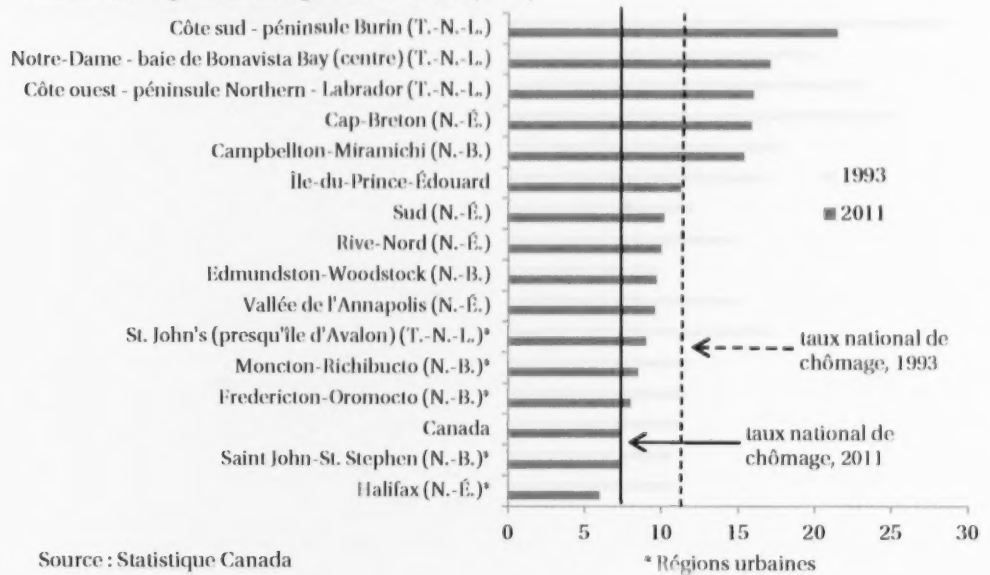
Ce fossé qui sépare les communautés urbaines des régions rurales se manifeste également dans le taux de chômage et s'est aggravé au fil du temps, en dépit de la tendance à la baisse du taux de chômage sur l'ensemble de la région depuis le début des années 1990. En effet, dans les grandes communautés urbaines de la région, le taux de chômage reste comparable à la moyenne nationale<sup>2</sup>, tandis que le taux de chômage dans la presqu'île d'Avalon (St. John's) est passé de 17 p. 100 en 1993, où il était de six points supérieur au taux national, à 9 p. 100 en 2011, soit seulement 1,6 point de plus que le taux pour le Canada. Le taux de chômage est tout particulièrement élevé dans les régions rurales périphériques du Canada atlantique.

*Dans les régions urbaines du Canada atlantique, le taux de chômage est resté comparable à la moyenne nationale; dans les régions rurales, il est nettement plus élevé*

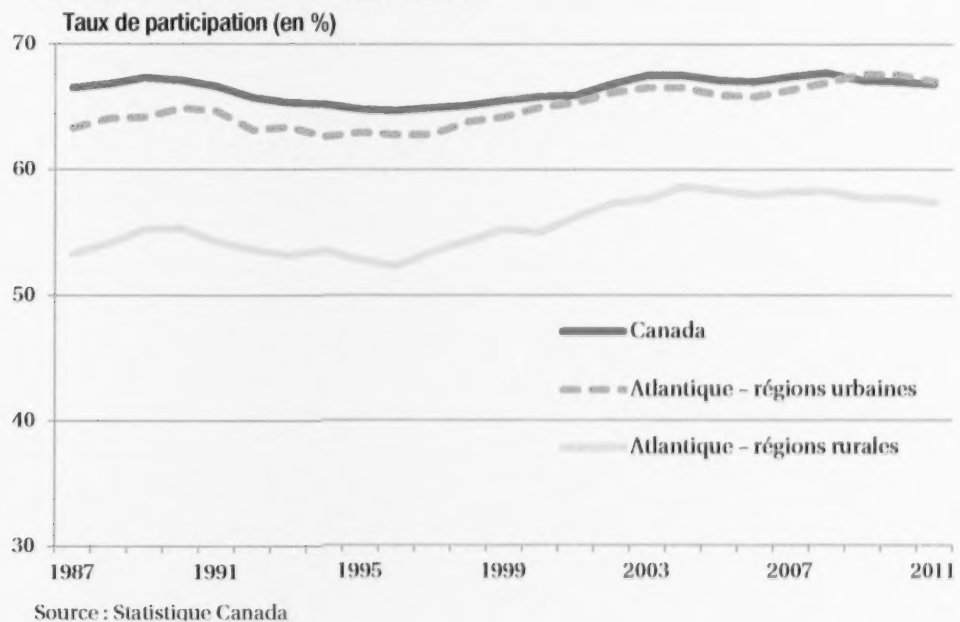
<sup>2</sup> Il se situe en général à un point au maximum de la moyenne nationale.

**Figure 2.6 – Taux de chômage proche du taux national dans toutes les régions urbaines du Canada atlantique**

Taux de chômage selon la région économique (en %)



**Figure 2.7 – Taux de participation dans les régions de l'Atlantique qui correspond désormais au taux national**





L'écart dans le taux de participation entre le Canada atlantique et le Canada dans son ensemble est également entièrement dû à la plus grande faiblesse du taux de participation dans les régions rurales (voir figure 2.7). Dans les régions urbaines du Canada atlantique, le taux de participation a augmenté et est désormais comparable au taux national, tandis que, dans les régions rurales, il est de plus de neuf points inférieur au taux national.

## 2.3 Forces et faiblesses

Le marché du travail au Canada atlantique a montré de nets signes d'amélioration au cours des deux dernières décennies. Mais il reste des domaines où il est faible. Le tableau 2.5 fournit une évaluation qualitative d'ordre général des forces et des faiblesses du marché du travail dans la région, fondée sur les données examinées dans le présent rapport. Dans les décennies qui viennent, il faudra que la région règle certains de ces problèmes si elle veut continuer de s'adapter aux tendances démographiques et à l'évolution de l'économie.

Tableau 2.5 – Forces et faiblesses du marché du travail au Canada atlantique

Forces	Faiblesses
Croissance de l'emploi en milieu urbain	Baisse de l'emploi dans les régions rurales
Augmentation du taux de participation au marché du travail, surtout pour les femmes et les travailleurs âgés	Déclin de la population active dans les régions rurales
Croissance de la population active dans les communautés urbaines	Taux de chômage relativement élevé dans les régions rurales
Taux de chômage en milieu urbain comparable à la moyenne canadienne	Taux de chômage élevé pour les jeunes dans les centres urbains
Taux de participation au marché du travail en milieu urbain comparable à la moyenne nationale	Taux de participation au marché du travail relativement faible dans les régions rurales
Situation sur le marché du travail relativement forte pour les immigrants	Taux élevé de travail saisonnier et de recours à l'AE dans les régions rurales
Niveau d'études élevé et qui continue d'augmenter	Proportion relativement élevée d'adultes ayant un niveau d'alphabétisation insuffisant
Augmentation de la participation aux formations liées à l'emploi	Santé relativement mauvaise de la main-d'œuvre avec taux plus élevé d'absences liées à des maladies ou des blessures
Main-d'œuvre très mobile	Prévisions de déclin de la population active
	Exode des jeunes travailleurs

Source : CÉPA



Le défi des compétences :  
cinq enjeux essentiels pour le marché du travail au Canada atlantique

## Chapitre 3

# Enjeu déterminant n° 1 : affaiblissement des tendances démographiques

### Résumé du chapitre

- Les tendances démographiques jouent un rôle important dans l'économie, parce qu'elles affectent la taille et la composition de la demande globale et de l'offre de main-d'œuvre. Il est préférable d'examiner les prévisions concernant la taille de la population active à l'avenir dans le cadre d'un modèle démographique et économique à long terme, tout en tenant compte du fait que les résultats produits par un modèle donné dépendent de différentes suppositions.
- Les prévisions pour la population active dans les provinces de l'Atlantique indiquent que, dans une large mesure, il y aura une croissance nulle de la population active au cours de la prochaine décennie, qui sera suivie par après de baisses modérées, en raison de la faiblesse de la croissance de la population et de son vieillissement, qui entraîne une forte chute du taux de participation.
- On s'attend à ce que la croissance du PIB et du PIB par habitant ralentisse en raison de la baisse du taux de participation. C'est l'évolution de la croissance de la productivité qui sera le facteur essentiel dans l'ampleur de ce ralentissement.
- Il y a plusieurs mesures de politique publique qu'il serait possible de prendre pour atténuer l'ampleur de la baisse de la population active, mais ces mesures n'auraient qu'un impact marginal et ne feraient que retarder (sans l'empêcher) la baisse du taux de participation due au vieillissement de la population.

Les tendances démographiques peuvent jouer un rôle important dans l'économie. La croissance rapide de la population renforce la demande globale de biens et de services et l'offre potentielle de main-d'œuvre, tandis que la pyramide des âges de la population affecte la composition de la demande globale et la proportion de la population qui est en âge de travailler. Le présent chapitre examine le rôle que les tendances démographiques joueront au Canada atlantique au cours des deux prochaines décennies et se concentre sur la taille de la population active.

*Les tendances démographiques peuvent jouer un rôle important et influencer à la fois la demande de biens et de services et l'offre de main-d'œuvre*

### 3.1 Prévisions démographiques fondées sur des modèles

Les prévisions à long terme concernant la population exigent qu'on fasse des suppositions concernant la fécondité (et donc les naissances), l'espérance de vie (et donc les décès) et les tendances migratoires (migrations internationales, interprovinciales et infraprovinciales, selon la portée géographique des prévisions). Comme le taux de fécondité et l'espérance de vie n'évoluent que lentement, on peut faire des prévisions raisonnablement exactes concernant la taille de la population et la pyramide des âges. Mais les flux migratoires interprovinciaux au Canada peuvent être imprévisibles et évoluer en fonction des conditions économiques dans les différentes régions du pays. Les modèles de prévisions démographiques ne peuvent que faire des suppositions concernant les tendances migratoires à venir, souvent en se fondant sur des tendances bien établies sur le plan historique. On peut combiner les prévisions concernant la population à des suppositions concernant le taux de participation par groupe d'âge, afin de prévoir la taille de la population active à l'avenir.

*Les modèles économiques et démographiques permettent aux prévisionnistes d'examiner les implications de suppositions particulières pour les résultats produits par ces modèles*

L'avantage de l'utilisation d'un modèle économique en plus d'un modèle démographique est que l'on peut faire correspondre les tendances migratoires aux conditions économiques au fil du temps. On peut créer des estimations de la production potentielle et on peut modéliser explicitement la demande de main-d'œuvre, ce qui permet de déterminer les tendances dans l'emploi, le niveau des salaires, le taux de chômage et les flux migratoires (de façon endogène) dans le cadre du modèle. On modélise explicitement les relations entre les variables et on peut utiliser différentes suppositions (externes ou exogènes) qui servent de données de départ dans le modèle pour produire différents scénarios. Il y a cependant des variables et des relations qu'il est difficile de modéliser; les relations entre les variables peuvent changer au fil du temps; et les nombreuses suppositions externes qui sont utilisées ne sont pas toujours valables. Il convient donc de faire preuve de prudence quand on utilise les résultats produits par un modèle de prévision particulier, même si on peut faire une analyse de la sensibilité afin de déterminer le degré de robustesse des prévisions par rapport à des suppositions particulières.

*Le taux de fécondité au Canada atlantique est nettement inférieur au taux nécessaire pour maintenir la population à son niveau actuel*

Les principaux facteurs démographiques influant sur les tendances récentes et à venir dans la population au Canada atlantique sont les suivants. On estime que le taux de fécondité (c'est-à-dire le nombre d'enfants nés par femme en âge de procréer) exigé pour maintenir la population à une taille constante (c'est-à-dire ce qu'on appelle le taux de reproduction) se situe à 2,1 au Canada, lorsqu'on tient compte de l'espérance de vie et du taux de mortalité. Au Canada atlantique, cependant, le taux de fécondité se situait en 2007 entre 1,45 et 1,63, ce qui est à comparer à 1,66 pour le Canada dans son ensemble. Même si le taux de fécondité a augmenté au cours des 10 dernières années, les prévisions

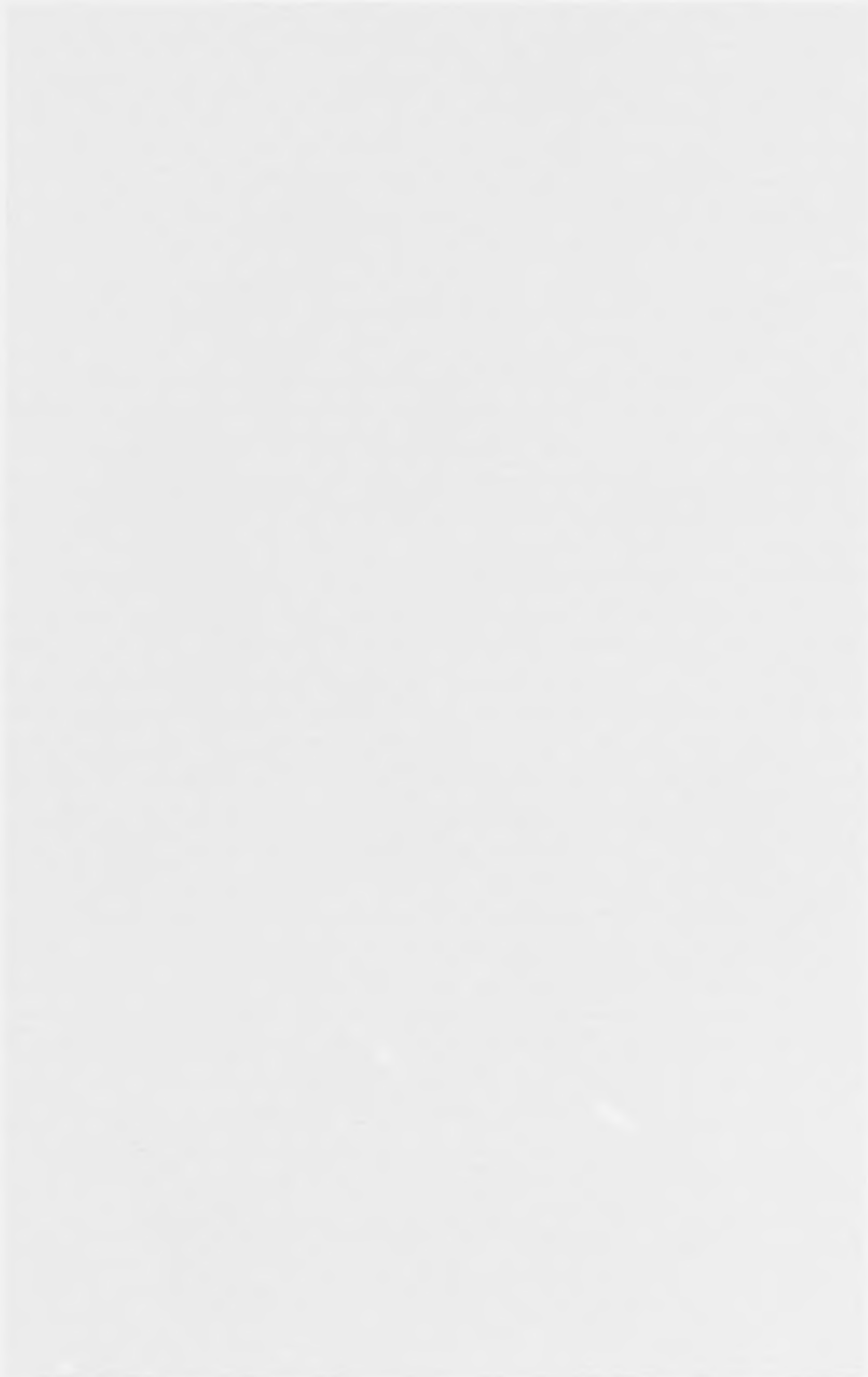
à long terme de Statistique Canada pour la population supposent que le taux de fécondité restera bien en deçà du taux de reproduction<sup>3</sup>. Du fait de la faiblesse de ce taux de fécondité, le taux naturel d'augmentation de la population (c'est-à-dire la différence entre les naissances et les décès) a chuté de plus de 12 400 au Canada atlantique depuis 1990 et va probablement avoir une valeur négative d'ici 10 ans.

La population est également en train de vieillir. Au cours des 40 dernières années, l'âge médian des habitants du Canada atlantique a augmenté de près de 20 ans. Depuis 1994, l'espérance de vie moyenne au Canada atlantique a augmenté de 2,4 années pour atteindre 79,7 ans et on s'attend à ce qu'elle augmente encore davantage au cours des deux prochaines décennies. Du coup, la proportion de personnes âgées de plus de 65 ans dans la population a presque doublé au cours de la dernière décennie. En plus de ces tendances à plus long terme pour la fécondité et la mortalité, il faut noter que la grande cohorte des enfants du baby-boom, c'est-à-dire des personnes nées entre 1946 et 1966, est également en train d'avoir un impact important sur la pyramide des âges de la population. Cette cohorte a en effet déjà commencé à atteindre l'âge de 65 ans et les derniers membres de la cohorte atteindront cet âge en 2031.

*Au cours des 40 dernières années, l'âge médian des habitants du Canada atlantique a augmenté de près de 20 ans*

Les décisions prises par les gens qui migrent d'une province à une autre dépendent de différences dans les résultats économiques, dans le climat géopolitique, dans la fiscalité, dans le climat et de nombreux autres facteurs. Dans la majeure partie du Canada atlantique, la tendance est depuis longtemps à l'exode, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard, même si les gens ont tendance à revenir dans leur province d'origine pendant les périodes de récession. La forte croissance économique en Alberta et la croissance économique plus lente dans les provinces des Maritimes ont entraîné un exode migratoire de près de 5 100 personnes par an au Canada atlantique depuis 2000. C'est chez les jeunes âgés de 18 à 24 ans que cet exode est le plus prononcé, mais il est également important pour les personnes âgées de moins de 18 ans et pour celles âgées de 25 à 44 ans. Il y a, en revanche, un afflux migratoire pour les personnes âgées de 45 ans ou plus. La baisse du nombre de femmes en âge de procréer réduit le taux de natalité, tandis que le retour des personnes âgées fait augmenter l'âge médian et la proportion de personnes âgées de 65 ans ou plus. De nombreuses provinces ont adopté des stratégies en matière d'immigration dans l'optique de faire augmenter leur population et le taux d'immigration dans les provinces de l'Atlantique a plus que doublé depuis 2001, pour atteindre un peu plus de 6 500 personnes en 2011.

<sup>3</sup> Division de la démographie (2010), *Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 2009 à 2036*, Ottawa, Statistique Canada.



## 3.2 Prévisions concernant la population active au Canada atlantique

Le CÉPA a examiné les prévisions concernant la population active pour les provinces de l'Atlantique du Conference Board, d'Informetrica et de Statistique Canada<sup>4</sup>. Pour le présent rapport, le CÉPA a choisi de présenter les prévisions du Conference Board pour la population active. Les prévisions de cet organisme sont généralement un point de repère assez central, alors que les prévisions de Statistique Canada sont plus prudentes et celles d'Informetrica plus optimistes (voir tableau 3.1). C'est le Conference Board qui a les prévisions les plus optimistes pour la population de la Nouvelle-Écosse, mais c'est la seule prévision qui prend clairement en compte l'impact du contrat récemment décerné à la province pour les chantiers navals dans le cadre de la Stratégie nationale d'approvisionnement en matière de construction navale<sup>5</sup>.

Tableau 3.1 – La plupart des prévisions indiquent que la population active va baisser au Canada atlantique

Croissance annuelle moyenne de la population active, 2012–2031 (en %)

	Can.	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
Informetrica	0,6	-0,5	1,0	-0,3	0,2
Conference Board	0,8	-0,7	0,1	-0,3	-0,1
Statistique Canada	0,7	-1,6	-0,6	-0,7	-0,8

Source : Informetrica, Conference Board, Statistique Canada

Les prévisions du Conference Board sont que la croissance de la population va ralentir au Canada atlantique en raison du faible taux de fécondité. La population en âge de travailler (c'est-à-dire la population civile non institutionnalisée âgée de 15 ans et plus) augmente à une cadence comparable à la population dans son ensemble, c'est-à-dire à 0,1 p. 100 sur les 20 prochaines années sur l'ensemble de la région. On ne prévoit une baisse de la population en âge de travailler au cours des 20 prochaines années qu'à Terre-Neuve-et-Labrador. L'Île-du-Prince-Édouard, en revanche, connaîtra une croissance plus forte parce qu'on suppose que le taux d'immigration sera plus élevé.

*La croissance de la population au Canada atlantique sera lente en raison du faible taux de fécondité*

<sup>4</sup> Les ministères des Finances du Canada atlantique ne publient généralement que des prévisions à long terme concernant la population et non des prévisions détaillées concernant la population active.

<sup>5</sup> Conference Board du Canada (2012), *Provincial Outlook 2012: Long-Term Economic Forecast*, Ottawa, Conference Board du Canada.

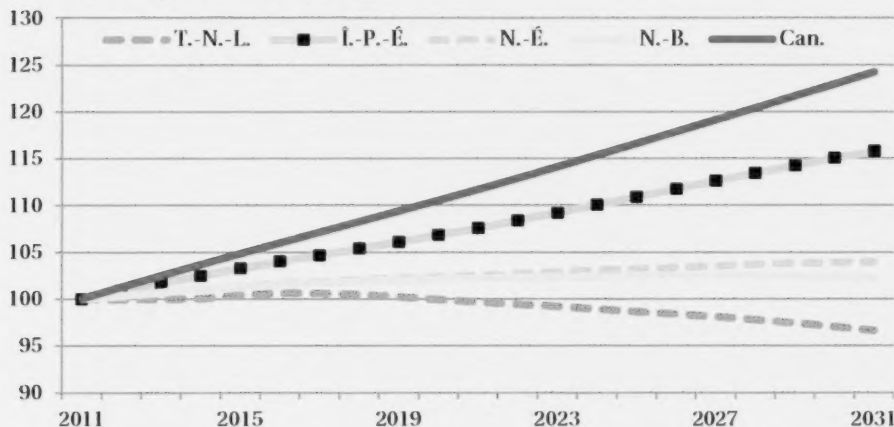
Le défi des compétences :  
cinq enjeux essentiels pour le marché du travail au Canada atlantique





Figure 3.2 – Faible croissance de la population en âge de travailler dans trois provinces de l'Atlantique

Population en âge de travailler (indice, 2011=100)



Source : Conference Board

Le taux de participation au Canada atlantique va baisser de 6 à 8 points au cours des 20 prochaines années, sauf au Nouveau-Brunswick, où la baisse sera de 3 points, soit légèrement moins que la baisse moyenne de 4 points à l'échelle nationale<sup>6</sup>. Pour la plupart des provinces de l'Atlantique, la baisse du taux de participation commencera après 2015. Comme le taux de participation chute nettement après l'âge de 50 ans et est tout particulièrement faible pour les personnes âgées de 65 ans ou plus, le taux de participation global de la population baisse à mesure que la proportion de personnes âgées de 65 ans ou plus augmente<sup>7</sup>.

Selon les prévisions du Conference Board, la croissance de la population active au Canada atlantique sera au mieux nulle au cours de la décennie à venir et baissera régulièrement lors de la décennie suivante. Ceci est dû à la combinaison de deux facteurs : l'absence quasi totale de croissance de la population en âge de travailler et la baisse régulière du taux global de participation au marché du travail en raison du vieillissement de la population. Seule l'Île-du-Prince-Édouard échappe à cette tendance à la baisse, parce qu'on suppose que la croissance de la population y sera plus forte, mais sa population active connaîtra une très faible croissance après 2016. On prévoit que le pic de la population active dans les trois autres provinces de l'Atlantique sera atteint entre

*Le taux global de participation au marché du travail va baisser en raison du vieillissement de la population*

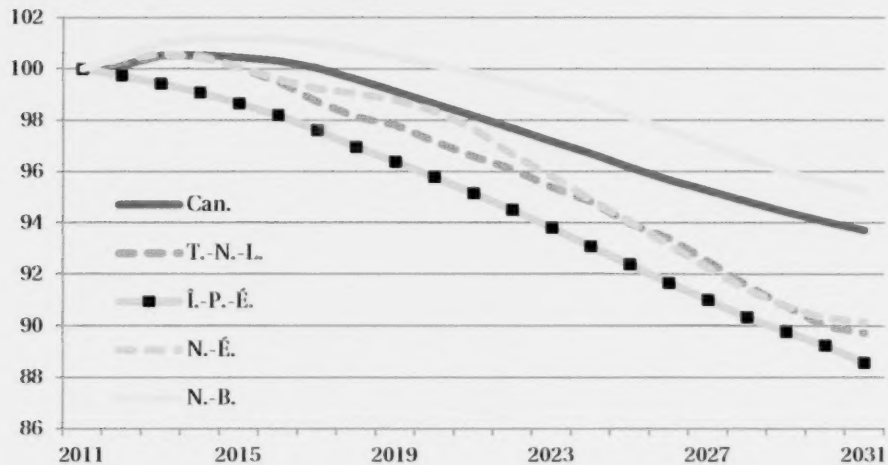
*La population active au Canada atlantique ne changera pas pendant la décennie à venir, mais baissera lors de la décennie suivante*

<sup>6</sup> Ceci est principalement dû au fait que l'exode net de jeunes du Nouveau-Brunswick se concentre davantage du côté des jeunes, qui ont un taux de participation au marché du travail inférieur à celui du noyau principal de la population en âge de travailler, de sorte que le taux de participation global dans la province est quelque peu supérieur. Pour l'Île-du-Prince-Édouard, l'afflux migratoire de personnes âgées de 65 ans ou plus, lesquelles ont un taux de participation nettement inférieur, conduira à une baisse plus nette du taux global de participation au marché du travail dans la province.

<sup>7</sup> Les données sur le taux de participation au marché du travail selon l'âge figurent au chapitre 5.

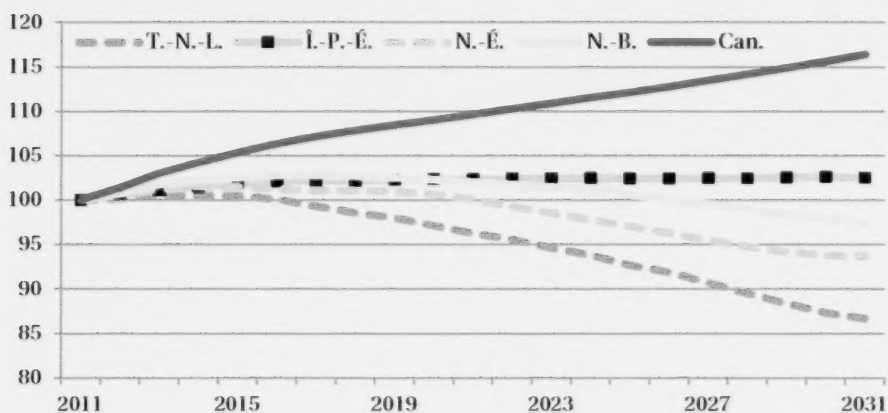
2013 et 2017. La baisse de la population active entre 2011 et 2031 est de 13 p. 100 pour Terre-Neuve-et-Labrador, de 6 p. 100 pour la Nouvelle-Écosse et de 3 p. 100 pour le Nouveau-Brunswick, ce qui est à comparer à une augmentation de 2,5 p. 100 à l'Île-du-Prince-Édouard et de 16 p. 100 à l'échelle nationale. Si on combine les effectifs des différentes provinces, on obtient une baisse totale de la population active dans la région de 73 600 personnes.

**Figure 3.3 – Chute régulière du taux global de participation au marché du travail**  
Taux de participation (indice, 2011=100)



Source : Conference Board

**Figure 3.4 – Faible croissance de la population active au Canada atlantique**  
Population active (indice, 2011=100)



Source : Conference Board

Le modèle du Conference Board ne fait pas de prévisions de croissance de la population active au niveau infraprovincial. Mais l'exode continu des jeunes vers les grands centres urbains et la concentration continue de l'immigration dans les grandes villes indiquent que le fossé entre les régions rurales et les communautés urbaines évoqué au chapitre 2 va se maintenir, ce qui entraînera une croissance relativement plus forte de la population active dans les centres urbains<sup>8</sup>.

**Tableau 3.3 – Faibles perspectives de croissance de la population active au Canada atlantique**

**Population active hier et demain**

	Niveau (en milliers)				Croissance annuelle moyenne (en %)			
	2001	2011	2021	2031	1992-2001	2002-2011	2012-2021	2022-2031
Canada	16 105	18 699	20 510	21 775	1,2	1,5	0,9	0,6
Atlantique	1 148	1 225	1 226	1 151	0,6	0,7	0,0	-0,6
T.-N.-L.	243	258	248	224	-0,2	0,6	-0,4	-1,0
Î.-P.-É.	72	81	83	83	1,2	1,2	0,2	0,0
N.-É.	460	497	498	466	0,6	0,8	0,0	-0,7
N.-B.	372	389	396	379	1,0	0,5	0,2	-0,5

Sources : Statistique Canada, Conference Board

### 3.3 Implications de la baisse de la population active

Même si on prévoit que la population active va baisser au cours des deux prochaines décennies au Canada atlantique, dans le modèle du Conference Board, il n'y a pas à proprement parler de pénurie de main-d'œuvre, c'est-à-dire de situation dans laquelle la demande réelle de main-d'œuvre dépasserait l'offre : dans le modèle, l'offre et la demande de main-d'œuvre se retrouvent dans une situation d'équilibre. Mais il est clair qu'il y a un « resserrement » du marché du travail. Le taux de chômage baisse de 2,8 points pendant la période sur laquelle portent les prévisions dans la région de l'Atlantique. L'augmentation des dépenses d'investissement et la croissance de la

*Dans le modèle du Conference Board, il n'y a pas explicitement de « pénurie » de main-d'œuvre...*

<sup>8</sup> Les prévisions économiques et démographiques selon les régions rurales et urbaines commandées par le CÉPA il y a une décennie aboutissaient à une conclusion semblable : CÉPA (2003), *Urbanization and the Aging Population: What's Ahead for Atlantic Canada?*, Halifax, CÉPA.

productivité de la main-d'œuvre ont un effet modérateur sur la croissance de la demande de main-d'œuvre et tempèrent l'augmentation des salaires. On a donc un modèle qui élimine le potentiel de pénurie.

*... mais la croissance économique ralentit en raison de l'affaiblissement de la croissance de la population et du ralentissement de la croissance de la population active*

Cela dit, même s'il n'y a pas de pénurie de travailleurs dans un sens purement technique, le modèle prévoit bel et bien des impacts économiques substantiels pour les tendances démographiques. La croissance économique (mesurée par le PIB réel) ralentit en raison de l'affaiblissement de la croissance de la population et de la croissance de la population active (dû au vieillissement de la population), qui représente une contrainte à la fois pour la demande intérieure et pour l'offre de main-d'œuvre. Comme on l'a vu plus haut, l'ampleur de ce ralentissement dépend en partie des suppositions spécifiques et des estimations des relations incorporées dans le modèle du Conference Board : avec des modèles différents et des suppositions différentes, on obtiendra des résultats différents.

On voit plus clairement l'impact de ces tendances démographiques sur la croissance économique quand on examine la formule suivante, qui montre la relation entre la production réelle (PIB), la population (Pop), l'emploi (E) et la population active (PA)<sup>9</sup> :

$$\text{PIB/Pop} = (\text{PIB/E}) \times (\text{E/PA}) \times (\text{PA/Pop})$$

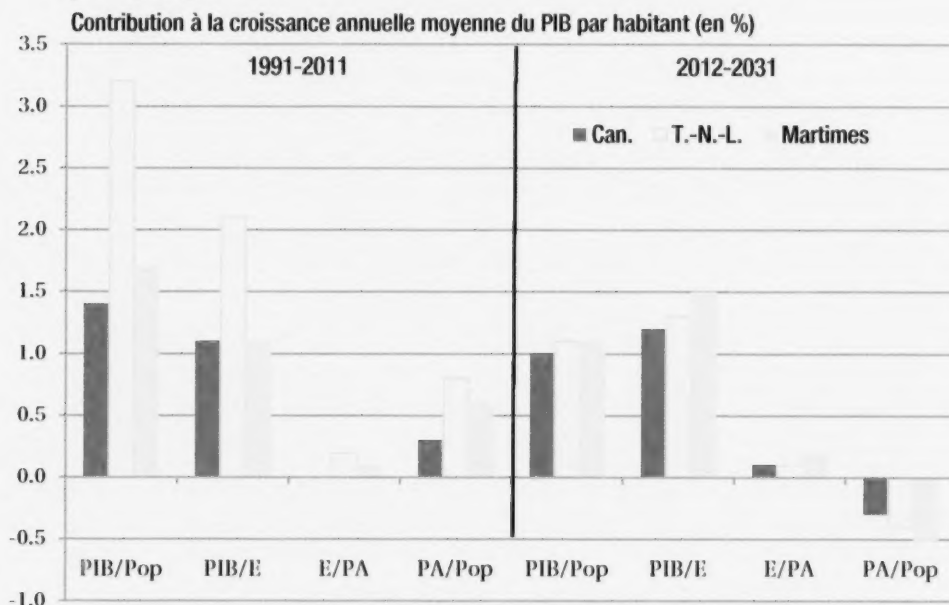
Le PIB réel par habitant (PIB/Pop) est fonction de la productivité de la main-d'œuvre telle qu'elle est mesurée par le PIB réel par employé (PIB/E), du taux d'emploi (E/PA), qui est égal à un moins le taux de chômage et du taux ajusté de participation au marché du travail (PA/Pop)<sup>10</sup>. On peut utiliser cette formule pour examiner les rôles des trois derniers facteurs dans la croissance du PIB par habitant (figure 3.5).

La productivité de la main-d'œuvre (PIB/E) est depuis deux décennies le principal facteur d'augmentation du revenu par habitant (PIB/Pop), puisqu'elle explique 63 p. 100 de la croissance annuelle du PIB réel au Canada atlantique et 79 p. 100 à l'échelle nationale. Le taux d'emploi (E/PA) a un impact négligeable, parce qu'il n'y a eu sur toute la période qu'une baisse modeste du taux de chômage. Cependant, l'augmentation de la participation au marché du travail au Canada atlantique a fait augmenter la croissance moyenne annuelle du PIB réel par habitant de plus de 0,5 point au cours des 20 dernières années.

<sup>9</sup> Cette section reproduit en partie l'analyse contenue dans Christopher Ragan (2012), *Canada's Looming Fiscal Squeeze: Updated*, MacDonald-Laurier Institute.

<sup>10</sup> Dans cette section, on utilise le terme de « taux ajusté de participation », parce que cet indicateur exprime la population active en tant que proportion de la population totale et non en tant que proportion de la population en âge de travailler (population civile non institutionnalisée âgée de 15 ans et plus), comme dans le reste du rapport.

**Figure 3.5 – La productivité, facteur clé dans la croissance du revenu par habitant**



Source : Statistique Canada, Conference Board, APEC

Si on se tourne vers l'avenir et si on utilise les prévisions du Conference Board, on constate que l'augmentation du taux ajusté de participation s'inverse en raison du vieillissement de la population, ce qui réduit la croissance moyenne annuelle du PIB réel par habitant de jusqu'à 0,5 point. Même si on suppose que la croissance de la productivité de la main-d'œuvre va accélérer (sauf à Terre-Neuve-et-Labrador, où l'on suppose que la production de pétrole des gisements en mer va baisser), cela ne suffit pas à empêcher le ralentissement du taux de croissance annuelle du PIB réel par habitant, qui passe de près de 1,5 p. 100 pendant la période allant de 1991 à 2011 à environ 1 p. 100 pendant les 20 prochaines années. Cette simple analyse montre l'importance des tendances à venir dans la productivité de la main-d'œuvre pour la croissance du revenu par habitant. Le ralentissement de la croissance du PIB réel et le vieillissement de la population auront également d'importantes implications fiscales, car le ralentissement de la croissance du PIB va entraîner un ralentissement de la croissance des recettes fiscales, tandis que le vieillissement de la population va pousser les gouvernements à augmenter les dépenses dans des domaines comme la santé et les prestations pour les personnes âgées<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Christopher Ragan (2012).



### 3.4 Atténuer la réduction de la population active

La réduction de la population active due au vieillissement de la population aura des implications importantes pour la croissance économique. Sur l'ensemble du Canada atlantique, le Conference Board prévoit que la population active va baisser de près de 74 000 individus d'ici à 2031. Dans le même temps, il prévoit que la population active au Canada va augmenter de plus de trois millions d'individus — même si cette augmentation indique également un ralentissement de la croissance de la population active. Dans la présente partie, nous examinons certaines des réponses qu'on pourrait apporter à la situation en vue d'atténuer la baisse de la population active. Les chiffres présentés ici sont uniquement conçus en vue de donner une idée des ordres de grandeur. Pour obtenir des estimations précises, il faudrait modifier le modèle du Conference Board (ou un autre modèle de prévisions) afin de créer différents scénarios.

*L'âge moyen du départ à la retraite va probablement augmenter en raison du vieillissement global de la population*

Selon une analyse récente de Statistique Canada, les Canadiens ont tendance aujourd'hui à retarder leur départ à la retraite<sup>12</sup>. À titre d'exemple, en 2008, un Canadien âgé de 50 ans pouvait s'attendre à devoir travailler 16 ans de plus avant de partir à la retraite, contre 14 ans en 1997. Même si le comportement concernant la retraite ne change pas, on s'attend à ce que l'âge moyen du départ à la retraite augmente de 1,5 an au cours des 20 prochaines années, en raison du vieillissement global de la population des personnes âgées de 50 ans ou plus. Les taux de participation utilisés dans cette étude sont cependant inférieurs à ceux utilisés par Statistique Canada dans son scénario récent sur les tendances, ce qui semble indiquer qu'ils ne prennent pas entièrement en compte l'évolution vers un départ à la retraite à un âge plus avancé. Le CÉPA estime qu'une augmentation de l'âge moyen du départ à la retraite de 1,5 an en raison de l'évolution de la pyramide des âges pourrait ajouter 14 000 individus supplémentaires à la population active au Canada atlantique en 2031<sup>13</sup>.

Les gouvernements pourraient également prendre des mesures visant plus explicitement à encourager les Canadiens à retarder leur départ à la retraite, en augmentant l'âge de l'admissibilité aux prestations de la retraite pour les personnes âgées. Dans le budget de 2012, par exemple, le gouvernement a annoncé que l'âge de l'admissibilité pour le Programme de la sécurité de la vieillesse augmentera de deux ans et passera de 65 à 67 ans à partir de 2023. Les estimations du CÉPA sont que l'augmentation immédiate de deux ans de l'âge de la retraite ferait augmenter d'environ 26 000 individus la population active du Canada atlantique en 2031. Le changement concernant la sécurité de la

<sup>12</sup> Yves Carrière et Diane Galarneau, « Reporter sa retraite : une tendance récente? » dans *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, n° 4, p. 10.

<sup>13</sup> Nous nous fondons, dans cette estimation, sur la prévision concernant la population âgée de 60 à 64 ans et son taux actuel de participation et sur une augmentation de l'âge moyen du départ à la retraite de 62,3 ans à 63,8 ans.

vieillesse aura un impact plus faible sur la taille de la population active, parce que ce programme ne concerne pas tout le monde et que le changement de l'âge d'admissibilité va se faire progressivement. Les estimations du CÉPA sont qu'il pourrait faire augmenter d'environ 12 000 individus la population au Canada atlantique en 2031<sup>14</sup>.

L'augmentation du taux de participation d'un point dans toutes les tranches d'âge (au-delà des augmentations déjà prévues dans le modèle du Conference Board) ferait augmenter d'environ 20 000 individus la population active au Canada atlantique en 2031. Ceci atténuerait la baisse de cinq points du taux global de participation au Canada atlantique, sans toutefois l'éliminer. Les politiques visant à faire augmenter le taux de participation au marché du travail, comme le renforcement de la prestation fiscale pour le revenu gagné ou l'augmentation de l'accès aux services de garde d'enfants subventionnés, pourraient avoir l'effet escompté. Autrement, les gouvernements pourraient aussi cibler le taux de participation des travailleurs âgés, en renforçant les mesures incitant ces personnes à rester au travail ou à réintégrer la population active. Dans une étude récente, on a examiné deux scénarios faisant augmenter le taux de participation au marché du travail pour les personnes âgées de 55 ans ou plus respectivement de cinq points et de 10 points<sup>15</sup>. L'équivalent du deuxième scénario est de faire augmenter d'un point le taux de participation dans toutes les tranches d'âge.

L'autre solution — souvent populaire — pour lutter contre la baisse de la population active est de faire augmenter l'immigration. Pour faire augmenter de façon permanente le nombre annuel d'immigrants au Canada atlantique de 25 p. 100 par rapport aux taux de 2011 pendant 20 ans, il faudrait d'énormes changements dans les politiques d'immigration. Le CÉPA estime que de tels changements feraient augmenter la population active d'environ 12 000 individus d'ici à 2031<sup>16</sup>. Même dans un tel cas, le nombre d'étudiants quittant le système éducatif représenterait une bien plus grande proportion de nouveaux arrivants sur le marché du travail que les nouveaux immigrants<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> Nous nous fondons, dans cette estimation, sur des prévisions du Bureau de l'actuaire en chef concernant l'admissibilité au Programme de la sécurité de la vieillesse et sur les différences actuelles entre le taux de participation au marché du travail des personnes âgées de 60 à 64 ans et celui des personnes âgées de 65 à 69 ans (Bureau de l'actuaire en chef [2011], *10<sup>e</sup> rapport actuariel sur le Programme de la sécurité de la vieillesse*, Bureau du surintendant des institutions financières).

<sup>15</sup> Christopher Ragan (2012).

<sup>16</sup> Cette estimation se fonde sur la proportion d'immigrants âgés de 15 ans ou plus (94 p. 100 à l'échelle nationale selon le recensement de 2006), le taux de participation au marché du travail des immigrants reçus (environ 62 p. 100 à l'échelle nationale en 2011) et le taux d'immigrants qui restent dans leur région d'immigration (environ 55 à 60 p. 100 au Canada atlantique). Entre 2000 et 2006, le taux d'immigrants qui sont restés au Canada atlantique a été en moyenne de 61 p. 100 pour l'ensemble des immigrants reçus, mais d'après une étude récente du Programme des candidats des provinces, le taux moyen a été de 56 p. 100 au Canada atlantique entre 2000 et 2008 (Ima Okonny-Myers [2011], *Mobilité interprovinciale des immigrants au Canada*, Citoyenneté et Immigration Canada, 2010, p. 7 et Division de l'évaluation, *Évaluation du Programme des candidats des provinces*, Citoyenneté et Immigration Canada, p. 54).

<sup>17</sup> À l'échelle nationale, on prévoit que 80 p. 100 des nouveaux arrivants sur le marché du travail au cours de la prochaine décennie seront issus du système scolaire (RHDC [2008a], *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie (2008-2017)*).



Les gouvernements du Canada atlantique ont également tenté d'encourager les gens à revenir dans leur province d'origine au Canada atlantique, afin de renforcer l'afflux migratoire interprovincial net. De telles initiatives ne seraient couronnées de réussite que si elles parvenaient à encourager des travailleurs jeunes à rester dans la région ou à revenir, plutôt que des travailleurs à la retraite ou approchant l'âge de la retraite<sup>18</sup>. On risque de n'avoir que peu de succès quand on cherche à faire revenir des travailleurs pour des projets liés à de gros investissements qui ne durent que quelques années, alors que l'Alberta a des projets qui durent une décennie ou plus longtemps encore. Le niveau plus faible du salaire moyen, le caractère plus petit du marché du travail en milieu urbain et les perspectives globales de croissance plus lente dans la région de l'Atlantique risquent également de décourager les individus de revenir dans la région<sup>19</sup>.

Le tableau 3.4 ci-dessous récapitule les estimations grossières de l'impact potentiel de ces diverses mesures de politique publique sur la taille de la population active en 2031<sup>20</sup>. L'augmentation de deux ans de l'âge de la retraite est de façon générale la mesure qui a le plus impact au Canada atlantique, mais l'impact estimé de ce changement reste bien en deçà des prévisions concernant la baisse de la population active d'ici à 2031. Ceci semble indiquer qu'il faudrait toute une série de mesures de politique publique pour compenser la réduction de la population active. Cependant, les trois premières estimations impliquent toutes une augmentation du taux de participation telle qu'il n'est pas nécessairement possible de les considérer comme des politiques indépendantes dont l'impact cumulé serait conforme aux estimations.

*Bon nombre des mesures de politique publique ne serviront qu'à tempérer ou à retarder la baisse du taux de participation au marché du travail et la réduction de la taille de la population active*

Le plus important est que ces mesures ne font que tempérer ou retarder l'impact du vieillissement de la population sur le taux global de participation au marché du travail. L'augmentation de deux ans de l'âge de la retraite fera augmenter la taille de la population active à un moment particulier. Mais au bout du compte, il y aura une proportion plus élevée de travailleurs se situant dans cette tranche d'âge plus avancée et le taux global de participation baissera. Le même commentaire s'applique à l'augmentation du taux de participation pour toutes les tranches d'âge : celle-ci n'empêche pas l'augmentation de la proportion des gens dans les tranches d'âge plus avancée qui ont un taux de participation inférieur. À titre d'exemple, dans un examen récent des prévisions de Statistique Canada pour la population active, on a inclus trois prévisions pour le taux de participation (y compris une prévision avec un taux de participation constant et une prévision avec une augmentation du taux de participation à des âges spécifiques), mais dans l'ensemble des trois scénarios, le taux global de

<sup>18</sup> Les provinces pourraient introduire des crédits d'impôt pour diplômés afin de retenir les diplômés récents, comme on l'a fait en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, mais le recours à ces crédits est faible.

<sup>19</sup> En 2011, le salaire hebdomadaire moyen en Alberta était de 31 p. 100 plus élevé que la moyenne pondérée des salaires hebdomadaires moyens au Canada atlantique.

<sup>20</sup> L'effet de l'évolution de la pyramide des âges sur l'âge moyen de la retraite n'est pas une mesure de politique publique, mais nous l'avons inclus dans le tableau à titre de référence. Le CÉPA n'a pas fait d'estimation de l'effet d'un changement dans la migration interprovinciale.

participation est en baisse<sup>21</sup>. De même, les immigrants sont eux aussi des gens qui vieillissent et qui partent à la retraite et l'immigration n'aura donc pas de gros impact sur la pyramide des âges globale de la population<sup>22</sup>.

Tableau 3.4 – Impact sans doute limité de chaque changement de politique publique sur la population active

Impact potentiel sur la population active en 2031 (en milliers)

	Can.	Atl.	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
Changement prévu dans la population active d'ici à 2031	+3 062,1	-73,6	-34,3	+2,0	-31,3	-10,0
Augmentation de l'âge de la retraite en raison du vieillissement de la population	+236,0	+13,9	+2,9	+1,0	+5,8	+4,2
Augmentation de deux ans de l'âge de la retraite	+343,0	+25,9	+6,7	+1,2	+10,5	+7,5
Augmentation d'un point du taux de participation	+348,0	+20,0	+4,1	+1,4	+8,1	+6,3
Augmentation du taux d'immigration de 25 p. 100	+668,0	+12,3	+0,8	+3,9	+4,3	+3,3

NOTE : Il est impossible de traiter les diverses mesures évoquées ici de façon indépendante et de faire ainsi la somme des effets des différentes mesures. L'augmentation de deux ans de l'âge de la retraite, par exemple, implique une augmentation du taux de participation, en particulier pour les travailleurs âgés. De même l'augmentation progressive de deux ans de l'âge de la retraite risque d'avoir un impact réduit si l'âge de la retraite est déjà en augmentation en raison de l'évolution de la structure démographique de la population active. Même si la population active au Canada augmente de 3,1 millions sur la période de 20 ans sur laquelle portent ces prévisions, cette augmentation est de 1,4 million inférieure à celle des 20 dernières années.

Sources : CÉPA, Conference Board

Comme c'est la baisse du taux de fécondité au Canada depuis les années 1960 qui est vraiment le facteur clé dans la situation démographique actuelle<sup>23</sup>, serait-il possible d'inverser la tendance en faisant augmenter le taux de fécondité? Il y a au moins trois aspects qui incitent à la prudence. Tout d'abord, l'augmentation immédiate du taux de fécondité n'aurait aucun impact sur la population active pendant environ 20 ans. Ensuite, il faudrait presque doubler le taux de fécondité actuel pour inverser les tendances démographiques des dernières décennies<sup>24</sup>. Enfin, la mise en œuvre d'une telle politique pourrait coûter cher et n'avoir qu'un impact marginal sur la fertilité<sup>25</sup>.

*Il risque d'être difficile d'augmenter le taux de fécondité et cela n'aurait pas d'impact avant 20 ans*

<sup>21</sup> Alain Bélanger, Nicolas Bastien, André Lebel, Éric Malenfant, Laurent Martel et Jean-Dominique Morency (2011), « La population active canadienne : tendances projetées à l'horizon 2031 », *L'Observateur économique canadien*, vol. 25, n° 8, Statistique Canada, août 2011 et André Lebel, Éric Malenfant et Laurent Martel (2010), *Projections de la diversité de la population canadienne, 2006 à 2031*, Ottawa, Statistique Canada.

<sup>22</sup> Frank Denton (1999), Christine Feaver et Byron Spencer, « Immigration and Population Aging », *Canadian Business Economics*, vol. 7, n° 1, p. 39–57.

<sup>23</sup> Christopher Ragan (2011).

<sup>24</sup> Christopher Ragan (2011).

<sup>25</sup> Ragan (2011) cite des études dont la conclusion est que le programme d'allocation à la naissance du Québec qui a été en vigueur de 1989 à 1997 a bel et bien fait augmenter le taux moyen de fécondité de 15 p. 100, mais à un coût de plus de 15 000 dollars par enfant, en partie parce que bon nombre de familles ont bénéficié de l'allocation alors même qu'elles auraient eu des enfants supplémentaires même si cette allocation n'avait pas existé.

Terre-Neuve-et-Labrador a récemment pris des mesures en vue de faire augmenter son taux de fécondité, avec l'offre d'un forfait de 1 000 dollars aux habitants de la province qui donnent naissance à un bébé ou adoptent un bébé après la date du 1<sup>er</sup> janvier 2008 et une allocation mensuelle de 100 dollars pour les habitants de la province pendant les 12 mois suivant la naissance (ou l'adoption) de l'enfant<sup>26</sup>.

*La réaction des employeurs en matière d'investissement et de productivité joue un rôle crucial pour comprendre l'impact que le vieillissement de la population aura sur la croissance économique au Canada atlantique*

L'autre « solution » évidente pour maintenir la croissance du PIB réel par habitant dans le contexte du vieillissement de la population est de renforcer la productivité de la main-d'œuvre. À titre d'exemple, selon les estimations du CÉPA, il faudrait que les dépenses d'investissement au Canada atlantique augmentent d'environ 1,4 milliard de dollars en 2012 pour compenser la perte de main-d'œuvre en 2031<sup>27</sup>. Cette estimation représente 11,3 p. 100 des intentions de faire des investissements non résidentiels dans le secteur privé au Canada atlantique en 2012. Mais les responsables des politiques publiques ne disposent d'aucun outil pour faire directement augmenter la productivité. Si plusieurs recommandations de politique publique en vue d'améliorer la productivité au Canada ont bel et bien été mises en œuvre, on n'a pas constaté d'augmentation de la croissance de la productivité et les investissements du secteur privé au Canada dans les machines et l'équipement n'ont pas augmenté au cours des dernières années, en dépit de la baisse du taux d'imposition des sociétés<sup>28</sup>. Avec le resserrement du marché du travail au Canada atlantique, est-ce que les employeurs vont compenser l'impact du vieillissement de la population en renforçant les dépenses d'investissement et la productivité de la main-d'œuvre ou est-ce que le scénario de ralentissement de la croissance économique envisagé dans les prévisions du Conference Board va devenir réalité?<sup>29</sup>

<sup>26</sup> La province de Terre-Neuve-et-Labrador a connu une augmentation du nombre de naissances au cours des trois dernières années, mais proportionnellement parlant, l'augmentation n'est que marginalement supérieure à l'augmentation en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick et est plus faible que l'augmentation au Canada sur la même période.

<sup>27</sup> Cette estimation se fonde sur des taux d'amortissement moyens et sur le ratio capital/travail. Les changements apportés au crédit d'impôt à l'investissement dans la région de l'Atlantique annoncés dans le budget de 2012 vont réduire la valeur de ce crédit d'impôt et exiger une augmentation plus importante des dépenses d'investissement en compensation.

<sup>28</sup> Don Drummond (2011), « Confessions of a Serial Productivity Researcher », *International Productivity Monitor*, n° 22, automne 2011, p. 3-10 (TD Economics).

<sup>29</sup> Le ralentissement de la croissance de la population modère la croissance de la demande intérieure. Pour qu'il y ait des investissements plus importants en vue de faire augmenter la croissance du PIB, il faudrait aussi une croissance plus rapide des exportations.

## Chapitre 4

# Enjeu déterminant n° 2 : évolution de la demande de compétences

### Résumé du chapitre

- **Au cours des deux dernières décennies, la demande de main-d'œuvre qualifiée a augmenté par rapport à la demande de main-d'œuvre non qualifiée et on s'attend à ce que cette tendance se poursuive.**
- **Les pressions de la concurrence et les difficultés sur le plan des ressources ont conduit à une baisse de l'emploi au Canada atlantique dans les industries du secteur primaire et dans la fabrication, surtout dans les régions rurales. L'emploi continue de se développer dans le secteur des services, ce qui contribue encore davantage à la croissance dans les centres urbains.**
- **Les changements technologiques et la restructuration industrielle soulèvent la question de savoir si la région de l'Atlantique produit des individus ayant les compétences nécessaires pour occuper les postes disponibles aujourd'hui et à l'avenir. L'augmentation du recours à l'immigration et aux travailleurs étrangers temporaires en dépit du niveau de chômage toujours élevé dans les régions rurales semble indiquer qu'il y a un décalage entre l'offre et la demande sur le marché du travail au Canada atlantique. Il y a également certains signes d'un décalage entre le nombre de diplômés des établissements postsecondaires et le nombre d'offres d'emploi escompté.**

Au chapitre précédent, nous nous sommes concentrés sur les prévisions concernant l'offre et la demande de main-d'œuvre à l'échelle globale. Il est également important de s'attarder sur les types d'emploi disponibles et sur les compétences de la main-d'œuvre. Est-ce que les travailleurs ont les compétences qu'exigent les entreprises de la région pour connaître la réussite dans l'économie planétaire? Est-ce que les individus s'adaptent bien à l'évolution de la demande de main-d'œuvre? Et est-ce que les établissements d'enseignement et de formation tiennent suffisamment compte de l'évolution des exigences des employeurs sur le plan des compétences?

## 4.1 Augmentation de la demande de main-d'œuvre qualifiée

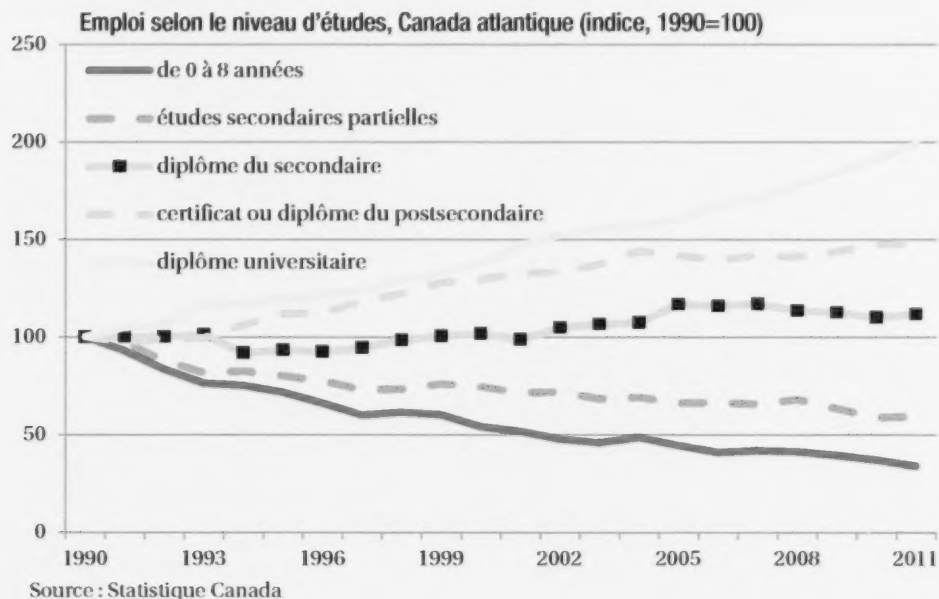
*La demande de main-d'œuvre qualifiée est en augmentation*

Les économies ont de plus en plus recours à la technologie, en particulier dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, ce qui a un impact sur toutes sortes d'emplois et d'industries. Ceci a fait augmenter la demande de travailleurs possédant certaines compétences (en informatique, par exemple) et diminuer la demande de travailleurs possédant certaines autres compétences (en dactylographie, par exemple). Les compétences spécifiques de chaque emploi particulier ont évolué, tandis que globalement le niveau des compétences recherchées chez les travailleurs est en augmentation.

*L'offre de main-d'œuvre qualifiée est également en augmentation au Canada atlantique*

Il ne fait pas de doute que le niveau global des compétences de la main-d'œuvre au Canada atlantique a augmenté. À titre d'exemple, le nombre de travailleurs ayant un emploi au Canada atlantique qui n'ont pas fini leurs études secondaires a baissé de plus de 130 000 entre 1990 et 2011, tandis que le nombre de travailleurs ayant un emploi qui possèdent un certificat ou un diplôme du postsecondaire a augmenté de 260 000.

Figure 4.1 – Augmentation de l'emploi dans les professions hautement qualifiées, mais baisse pour les travailleurs ayant fait peu d'études

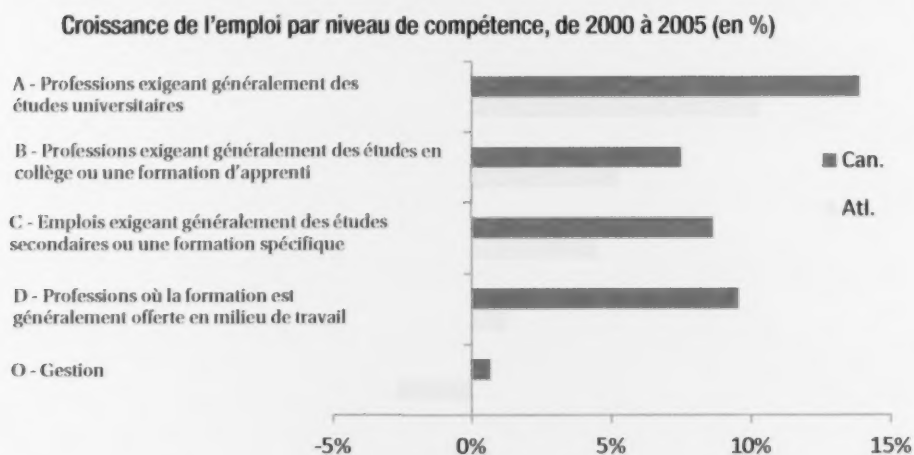




Cette tendance reflète peut-être en partie l'augmentation du niveau d'études des travailleurs à leur arrivée sur le marché du travail, par rapport au niveau d'études inférieur des personnes partant à la retraite, mais d'autres travaux de recherche semblent indiquer une augmentation de la demande globale de compétences. À titre d'exemple, les avantages salariaux pour les Canadiens ayant fait des études postsecondaires ont augmenté par rapport à ceux pour les diplômés du secondaire entre 1985 et 2005, ce qui implique que la demande de tels travailleurs a augmenté plus rapidement que l'offre<sup>30</sup>. Ceci ne s'applique pas uniformément à tous les diplômés, cependant. Les avantages salariaux pour les diplômés en génie, en mathématiques et en informatique ont nettement augmenté, tandis que les avantages salariaux pour les diplômés en lettres sont en baisse.

Au Canada atlantique, la croissance de l'emploi entre 2000 et 2005 s'est également faite bien plus rapidement dans les professions exigeant un diplôme universitaire, alors qu'il n'y a eu que peu de croissance de l'emploi dans les professions où la formation est offerte en milieu de travail. On s'attend à ce que cette tendance se poursuive. À titre d'exemple, d'après les prévisions du Système de projections des professions au Canada (SPPC) pour la Nouvelle-Écosse, 60 p. 100 de la croissance de l'emploi entre 2010 et 2015 concernera les professions de la gestion, les professions libérales et les professions techniques<sup>31</sup>.

Figure 4.2 – La croissance de l'emploi la plus forte concerne les professions hautement qualifiées



Source : Statistique Canada, recensements de 2001 et de 2006

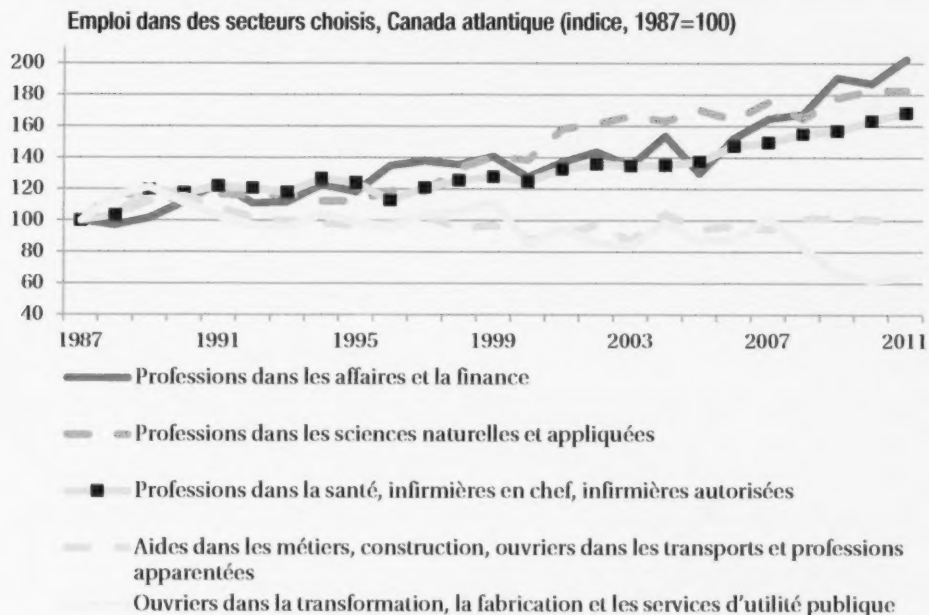
<sup>30</sup> Frank Vermaeten (2012), *Human Capital and Education*, présentation au congrès de politique de printemps CABC/OEA, Ottawa, 28 mars 2012.

<sup>31</sup> Ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire de la Nouvelle-Écosse (2010), *Occupational Outlook & Opportunities Analysis, 2010/11 Edition*.

*Les résultats obtenus en matière d'emploi varient nettement selon la profession et le niveau des compétences*

La demande de compétences est donc en pleine évolution et cela signifie que les résultats obtenus par les travailleurs sur le marché du travail varieront très nettement selon la profession et selon le niveau des compétences. À titre d'exemple, au Canada atlantique, les professions qualifiées comme celles du secteur des affaires et de la finance et celles liées aux sciences ont connu une augmentation de l'emploi de 90 à 100 p. 100 au cours des 25 dernières années. En revanche, l'emploi pour les ouvriers dans la fabrication est en baisse et la demande d'ouvriers dans la construction est stagnante.

Figure 4.3 – Divergence entre les professions hautement qualifiées et les professions peu qualifiées



Source : Statistique Canada

## 4.2 La restructuration industrielle et ses implications au niveau régional

En plus de l'augmentation de la demande de compétences liée à l'évolution vers une économie de plus en plus axée sur le savoir, le Canada atlantique connaît une restructuration de son économie. Dans certaines industries, l'emploi est en augmentation, tandis que la région a perdu des emplois dans d'autres secteurs. Mais cette restructuration a des résultats très différents selon la région.



Les économies du Canada et de la région de l'Atlantique continuent d'évoluer vers un développement de l'emploi dans les industries produisant des services. Le Canada atlantique a 228 000 emplois de plus dans le secteur des services en 2011 par rapport à 1987, tandis que l'emploi dans les industries produisant des biens a baissé de 4 p. 100

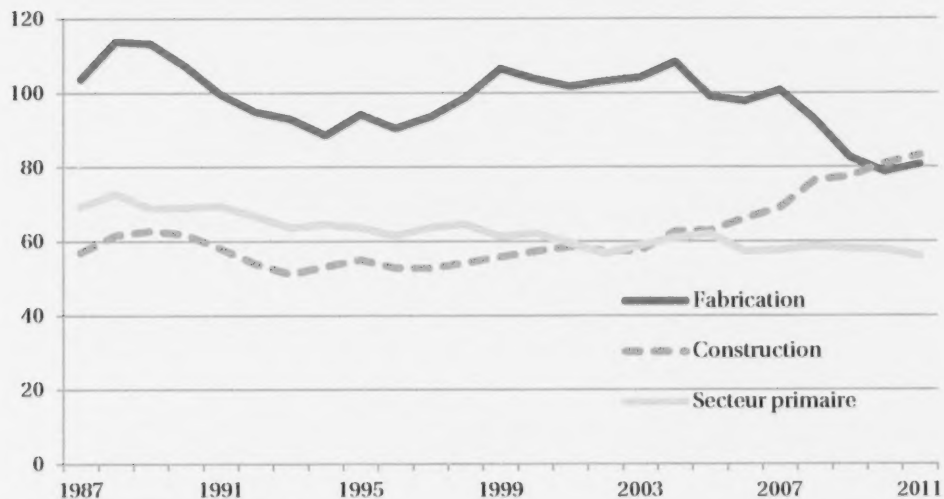
Globalement, l'emploi dans le secteur de production de biens n'a que peu baissé depuis 25 ans, mais il y a eu d'importants changements au sein même du secteur. L'emploi dans la fabrication au Canada atlantique a été relativement stable depuis 1987, mais a chuté brutalement depuis 2004, en raison des pressions de la concurrence et de la baisse de la demande dans certains marchés importants (comme la demande de produits forestiers aux États-Unis). En revanche, l'emploi a augmenté depuis la fin des années 1990 dans la construction, grâce à la croissance de la construction de logements résidentiels, aux investissements dans les grands projets et aux dépenses d'infrastructure plus récemment. L'emploi dans les industries du secteur primaire (mines, exploitation forestière, pêche, etc.) a baissé tout au long des années 1990, mais est resté relativement stable depuis.

*Le développement du secteur des services se poursuit dans l'économie de l'Atlantique*

*L'emploi a chuté de façon brutale depuis 2004 dans la fabrication*

Figure 4.4 – Pertes d'emplois chez les fabricants au Canada atlantique alors que le secteur de la construction se développe

Emploi dans des industries choisies, Canada atlantique (en milliers)



Source : Statistique Canada

*Faible croissance  
globale de l'emploi  
dans les services du  
secteur privé au cours  
de la dernière  
décennie*

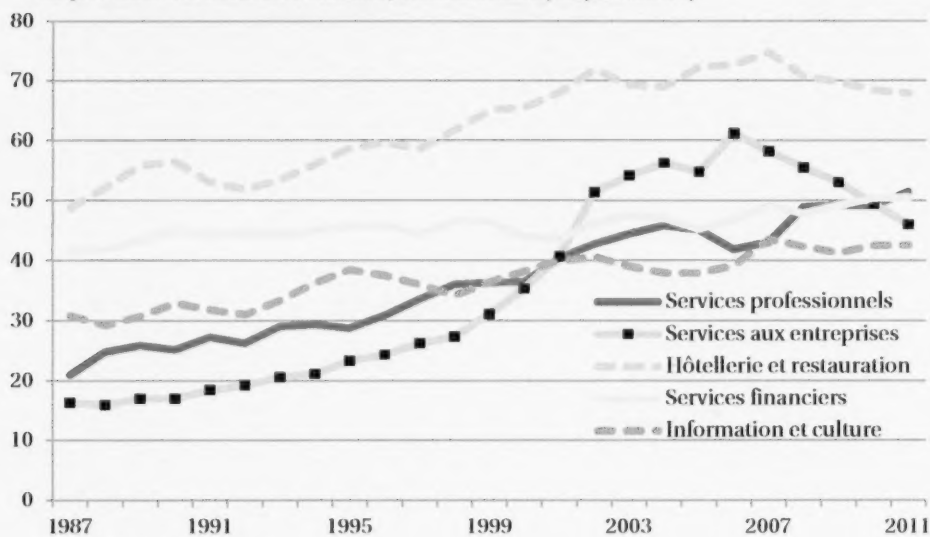
Du côté des services, c'est le secteur privé qui a été la principale source de croissance de l'emploi au Canada atlantique pendant les années 1990 et le début des années 2000, mais globalement l'emploi n'a que peu progressé au cours de la dernière décennie. L'industrie des services professionnels est l'une des rares industries à avoir connu une augmentation régulière de l'emploi sur les 25 dernières années. L'emploi dans les industries de l'information et de la culture s'est développé jusqu'en 2007, mais n'a plus bougé depuis. Dans la vente au détail, le plus grand employeur au Canada atlantique, avec 180 000 personnes, n'a connu aucune croissance de l'emploi depuis 2001. Dans d'autres industries, l'emploi a chuté. À titre d'exemple, dans les services aux entreprises, l'emploi au Canada atlantique a augmenté rapidement du milieu des années 1990 au milieu des années 2000, grâce au développement des centres d'appel, mais il a chuté de 25 p. 100 entre 2006 et 2011. De même, l'emploi dans l'hôtellerie et les services alimentaires a chuté de 9 p. 100 depuis 2007, après 15 années de croissance.

*C'est le secteur public  
qui est principalement  
à l'origine de la  
croissance de l'emploi  
au Canada atlantique  
depuis le début des  
années 2000*

Depuis le début des années 2000, c'est le secteur public qui est principalement à l'origine de la croissance de l'emploi au Canada atlantique. L'emploi dans les soins de santé au Canada atlantique a augmenté régulièrement tout au long des 25 dernières années et c'est le secteur qui a le plus contribué à la croissance de l'emploi depuis 2004, avec 23 500 postes supplémentaires. Dans l'éducation, l'emploi a augmenté rapidement entre 1996 et 2004, mais est resté relativement stable depuis. Le nombre d'emplois dans l'administration publique a baissé lors des coupes dans la fonction publique des années 1990, mais a augmenté de 18 p. 100 entre 2007 et 2011. Cependant, avec les nouvelles restrictions dans les dépenses publiques, il n'y aura probablement aucune croissance de l'emploi dans ce secteur au cours des années à venir.

**Figure 4.5 – Résultats mitigés pour les services dans le secteur privé au cours de la dernière décennie**

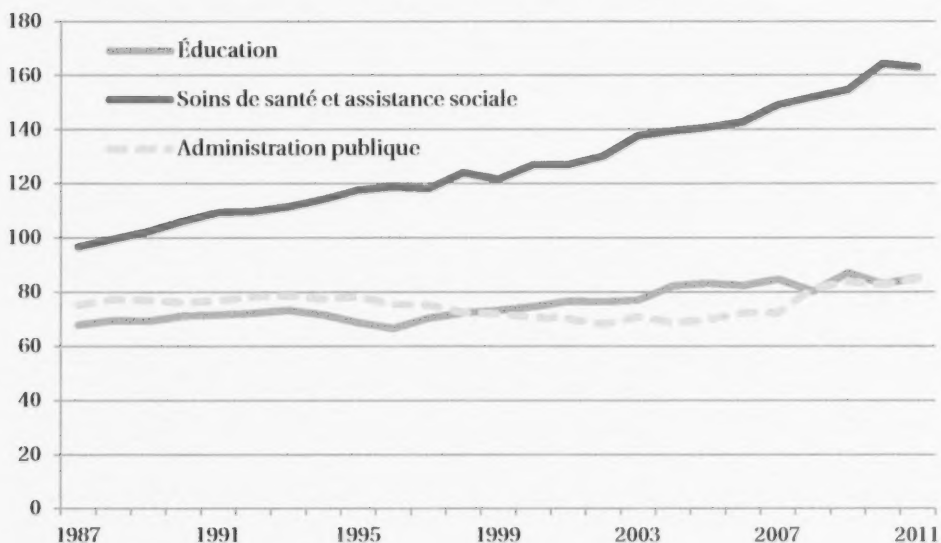
Emploi dans des industries choisies, Canada atlantique (en milliers)



Source: Statistique Canada

**Figure 4.6 – Les soins de santé restent la principale source de création d'emplois au Canada atlantique**

Emploi dans des industries choisies, Canada atlantique (en milliers)



Source: Statistique Canada

*Le développement du secteur des services favorise la croissance de l'emploi dans les centres urbains*

Le développement de l'emploi dans le secteur des services aux dépens du secteur des biens favorise la croissance de l'emploi dans les centres urbains. Environ 66 p. 100 des emplois créés dans le secteur des services au Canada atlantique entre 1987 et 2011 se sont situés dans des communautés urbaines, alors que les marchés urbains ne représentaient que 49 p. 100 de l'emploi total au début de la période.

**Tableau 4.1 – L'évolution de la structure économique favorise les marchés du travail en milieu urbain**

Évolution de l'emploi selon la région économique, Canada atlantique, 1987–2011

	Changement (en milliers)	Changement (en %)
<b>Toutes industries confondues</b>		
Régions urbaines	176	40 %
Régions rurales	52	10 %
<b>Industries produisant des biens</b>		
Régions urbaines	26	6 %
Régions rurales	-35	-22 %
<b>Industries produisant des services</b>		
Régions urbaines	150	43 %
Régions rurales	78	27 %

NOTE : Les régions rurales comprennent l'Île-du-Prince-Édouard.

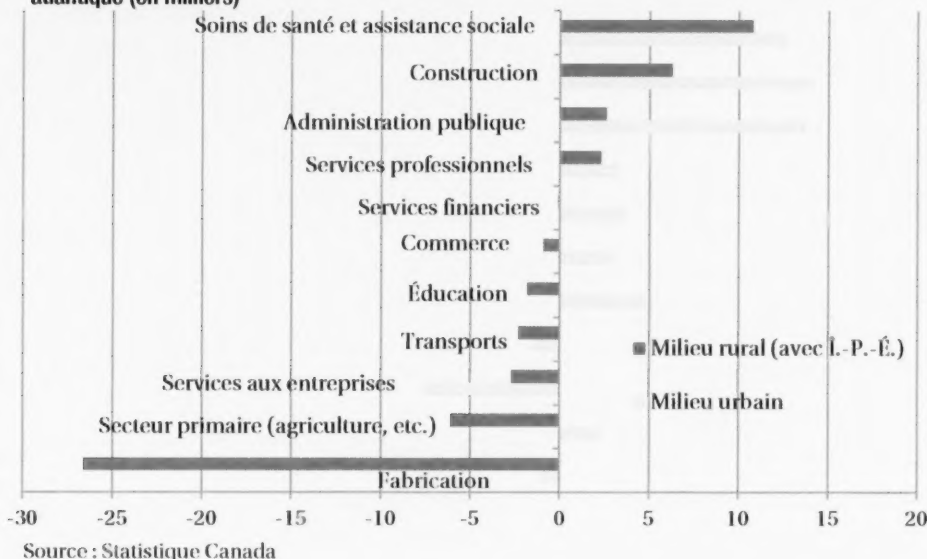
Source : Statistique Canada

*Les pertes d'emploi dans la fabrication se concentrent dans les régions rurales*

La restructuration individuelle de la dernière décennie a eu des implications encore plus prononcées à l'échelle régionale. À titre d'exemple, les régions économiques rurales du Canada atlantique ont perdu 27 000 emplois dans la fabrication entre 2004 et 2011, tandis que la baisse n'a été que de 1 000 dans les régions urbaines (figure 4.7). Dans le même temps, les gains d'emplois dans la construction, l'administration publique, les services financiers, le commerce de détail et l'éducation se sont concentrés de façon disproportionnée dans les régions urbaines. Du fait de cette évolution, les régions économiques urbaines représentent désormais 55 p. 100 du total des emplois au Canada atlantique.

**Figure 4.7 – Déclin de la fabrication et des industries du secteur primaire qui se concentrent dans les régions rurales du Canada atlantique**

Évolution de l'emploi selon la région économique, 2004–2011, industries choisies, Canada atlantique (en milliers)



### 4.3 Y a-t-il un décalage sur le plan des compétences?

La restructuration industrielle entraîne des changements importants pour ce qui est des types d'emplois (soins de santé ou services aux entreprises, administration publique ou fabrication, etc.) exigés au Canada atlantique et des lieux où ces emplois sont offerts (centres urbains ou régions rurales). En outre, l'économie dans son ensemble est en train d'évoluer dans le sens d'une augmentation du niveau des compétences exigées. Cette évolution crée le risque qu'il y ait un décalage entre l'offre de compétences au sein de la main-d'œuvre et la demande de compétences des employeurs.

Les observations de nature anecdotique des employeurs semblent indiquer un décalage entre les emplois disponibles et les compétences des candidats — même si le problème peut être lié non seulement au niveau de compétences mais également à la rémunération offerte. Ce qui est plus révélateur, c'est que les employeurs utilisent de plus en plus des travailleurs internationaux. En 2011, il y avait plus de 9 500 travailleurs étrangers temporaires dans la région de l'Atlantique, alors que le nombre n'était que de 4 600 en 2007<sup>32</sup>. Il y a eu une augmentation tout particulièrement importante du nombre de travailleurs étrangers temporaires dans les emplois peu qualifiés (transport par

*L'augmentation du recours aux travailleurs internationaux et le nombre élevé de chômeurs par poste vacant semblent indiquer un décalage entre l'offre et la demande de compétences*

<sup>32</sup> Citoyenneté et Immigration Canada (2011b), « Tableaux préliminaires – Résidents permanents et temporaires, 2011 ». Document consulté le 30 avril 2011 à <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2011-preliminaire/04.asp>.

camion, transformation des fruits de mer, hôtellerie, etc.). Dans certains de ces secteurs, les employeurs ont de la difficulté à trouver et à fidéliser des travailleurs locaux en nombre suffisant pour ces emplois.

Au Canada atlantique, le nombre de nouveaux immigrants a doublé depuis 2001 et se situait à 6 500 en 2011. Cette augmentation est due en bonne partie à l'impact des Programmes des candidats des provinces (même si les filières de candidature ne concernent pas toutes des travailleurs qualifiés)<sup>33</sup>.

Les nouvelles données sur les postes vacants révèlent que le nombre de chômeurs par poste vacant est nettement plus élevé dans les provinces de l'Atlantique que dans le reste du pays. Ceci laisse à penser que les personnes actuellement au chômage soit n'ont pas les compétences nécessaires pour se faire embaucher dans ces postes soit ne sont pas disposées à soumettre leur candidature ou à accepter les postes disponibles, en raison de la rémunération offerte, de la nature du travail ou de l'emplacement du travail.

Figure 4.8 – Ratios chômeurs / poste vacant élevés dans les provinces de l'Atlantique, qui semblent indiquer un problème plus général de décalage



Source : Statistique Canada

Il est difficile de faire des prévisions concernant l'offre et la demande de main-d'œuvre pour des professions ou des compétences spécifiques, mais d'après des prévisions d'envergure nationale, « certaines professions seront en pénurie de main-d'œuvre tandis que d'autres se trouveront en situation d'offre excédentaire »<sup>34</sup>. Les analyses récentes du gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador débouchent sur des conclusions semblables

<sup>33</sup> CÉPA (2008), « Nominee Programs Boost Atlantic Immigration », *Report Card*, juillet 2008.

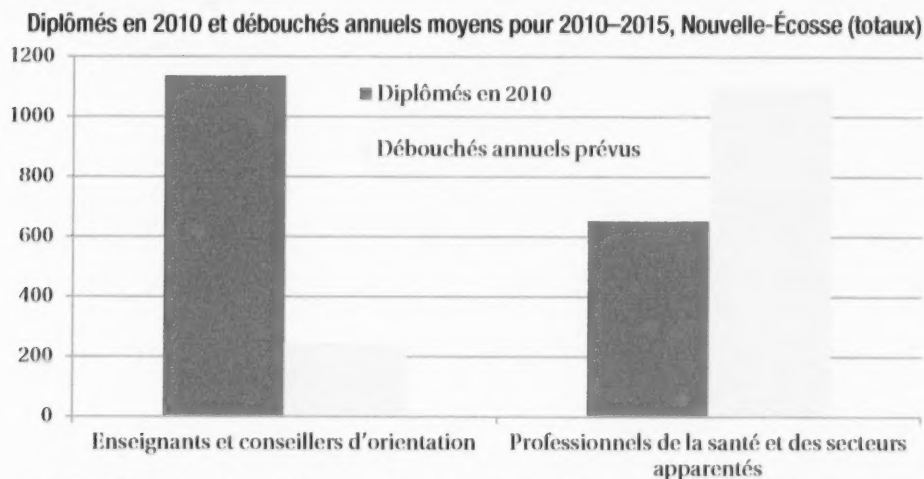
<sup>34</sup> RHIDCC (2008a).



pour la province<sup>35</sup>. On s'attend à un resserrement du marché du travail dans certaines professions importantes au cours de la prochaine décennie, dans certains domaines du génie, dans les soins de santé et dans les soins à domicile, ainsi que dans les professions du secteur des mines et du pétrole. Mais l'analyse indique également de mauvaises conditions sur le marché du travail dans certaines professions peu qualifiées, comme les conducteurs de machines dans la transformation des aliments et des boissons et les ouvriers dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique.

Est-ce que le Canada atlantique produit un nombre adéquat de diplômés et des diplômés du bon type pour pourvoir aux postes vacants qui s'annoncent? Pour pouvoir répondre à cette question, il faut étudier les choses de façon attentive et détaillée. Mais on peut donner quelques exemples pour illustrer le risque de décalage entre l'offre et la demande de compétences. Ainsi, le nombre de diplômés des programmes de formation à l'enseignement dans les établissements postsecondaires de la Nouvelle-Écosse en 2010 était plus de quatre fois supérieur aux débouchés annuels pour les enseignants et les conseillers d'orientation prévus pour la période allant de 2010 à 2015 (d'après les prévisions du SPPC — Système de projections des professions au Canada — concernant l'attrition et l'élargissement de la demande). À l'inverse, le nombre de diplômés des écoles de la Nouvelle-Écosse offrant des programmes de formation des professionnels de la santé et des professionnels des secteurs apparentés était, en 2010, à peine un peu plus de la moitié des débouchés annuels prévus par le SPPC.

Figure 4.9 – Signes de décalage important dans certains secteurs entre le nombre de diplômés et les débouchés



Sources : Statistique Canada, Système de projections des professions au Canada, Commission de l'enseignement supérieur des provinces maritimes

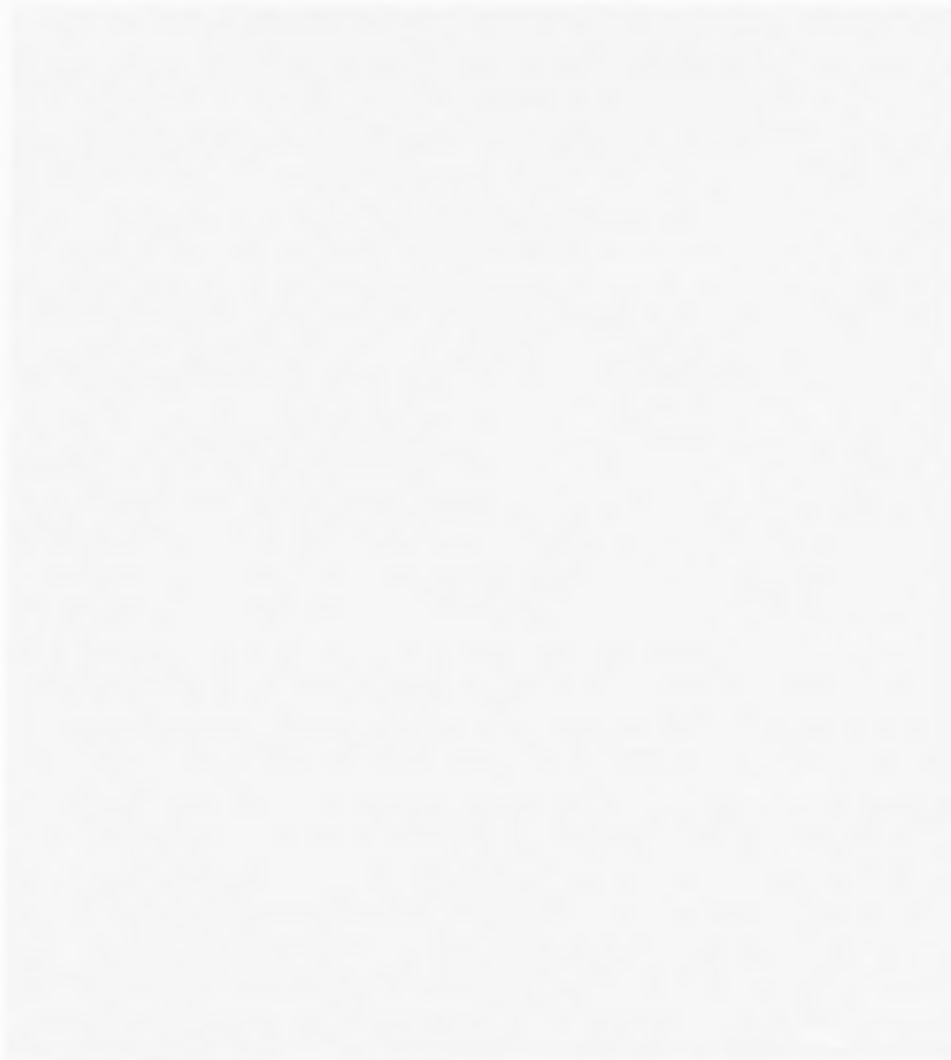
<sup>35</sup> Ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi de Terre-Neuve-et-Labrador (2011b). *Newfoundland and Labrador Labour Market Outlook 2020*.



Ces exemples soulèvent d'importantes questions concernant le fonctionnement global du marché du travail au Canada atlantique. Est-ce que les individus et les établissements de formation disposent de suffisamment d'informations pour faire des choix éclairés en matière d'orientation et concernant la pertinence des programmes de formation par rapport au marché du travail de demain? Est-ce qu'il y a des obstacles institutionnels qui empêchent les établissements d'enseignement et de formation de prendre assez rapidement en compte l'évolution des exigences du marché du travail? Est-ce que les individus possèdent les compétences de base nécessaires en littératie pour pouvoir se recycler en vue d'obtenir un nouvel emploi? Est-ce que certains travailleurs au chômage d'un certain âge considèrent qu'il est peu rentable pour eux de déménager d'une région rurale où ils possèdent leur propre maison (même si sa valeur sur le marché est limitée) pour accepter un emploi peu rémunérateur dans le secteur des services dans une grande ville? Est-ce que les entreprises sont suffisamment prêtes à ajuster leur modèle de fonctionnement et leurs offres de rémunération et à investir dans la formation de nombreux travailleurs pour pourvoir à leurs besoins de main-d'œuvre? Nous abordons ces questions plus en détail au chapitre 6.

## **Chapitre 5**

### **Enjeu déterminant n° 3 : faire une utilisation optimale de la main-d'œuvre**



*Les employeurs et les gouvernements cherchent à développer l'emploi des groupes sous-représentés*

L'analyse des prévisions dans les tendances démographiques évoquées au chapitre 3 indique que la population active du Canada atlantique va baisser au cours des deux prochaines décennies. Comme les taux de chômage sont déjà en baisse et que certaines entreprises de l'Atlantique disent avoir de la difficulté à trouver un nombre suffisant de travailleurs qualifiés, il y a là une convergence de signes indiquant que le marché du travail dans la région va se resserrer. Les entreprises utiliseront différentes approches pour tenter de réagir à ces pressions, mais l'une des stratégies les plus importantes consiste à chercher à recourir davantage aux réserves de main-d'œuvre ou aux groupes démographiques sous-utilisés, qui sont à l'heure actuelle sous-représentés dans la population active. Les gouvernements tiennent également à s'assurer qu'on fait une utilisation optimale des réserves de main-d'œuvre existantes et le gouvernement fédéral a récemment cherché à pousser les entreprises à utiliser pleinement la main-d'œuvre disponible sur le marché intérieur avant de faire venir des travailleurs de l'étranger.

Certaines industries et certains employeurs ont déjà commencé à tenter d'exploiter des réserves de main-d'œuvre non traditionnelles ou sous-utilisées. Mais si l'ensemble des employeurs et des industries adoptent la même approche, il est important de bien comprendre l'ordre de grandeur potentiel de cette population active sous-utilisée. Le présent chapitre fournit une analyse préliminaire de la taille potentielle de certains de ces groupes sous-représentés et évoque brièvement certains des problèmes à régler pour en faire une utilisation optimale. Nous nous concentrons ici sur la question de l'efficacité (c'est-à-dire de l'utilisation optimale), mais il reste important, du point de vue de l'équité, de s'efforcer de réduire les obstacles empêchant les groupes marginalisés de participer pleinement au marché du travail.

## 5.1 Réduire le chômage dans les régions rurales

Les personnes qui sont actuellement au chômage constituent la source la plus évidente et la plus immédiate de travailleurs. Au Canada atlantique, le taux de chômage était en 2011 de 10 p. 100, soit plus élevé que la moyenne nationale de 7,4 p. 100. Si l'on avait pu ramener le taux de chômage global au Canada atlantique à la moyenne nationale, il y aurait eu 32 000 travailleurs de plus au travail en 2011. Il est important, par conséquent, de bien comprendre qui sont ces travailleurs au chômage et les raisons pour lesquelles ils sont sans emploi.

En matière de chômage, on fait souvent la distinction entre chômage de frottement, chômage cyclique et chômage structurel. Il n'est pas nécessairement facile, cependant, d'appliquer ces concepts au niveau empirique. Au Canada atlantique, il faut également tenir compte du chômage saisonnier. Le chômage de frottement fait référence aux travailleurs qui sont au chômage pendant de brèves périodes, quand ils se retrouvent entre deux emplois; il s'agit d'un aspect inévitable dans une économie dynamique et

décentralisée. Le chômage cyclique fait référence aux variations du taux de chômage qui sont dues à la conjoncture économique : le chômage augmente quand l'économie est en récession et que les entreprises licencient beaucoup d'employés; il baisse dans les périodes de développement économique. Le chômage structurel fait référence aux travailleurs qui sont au chômage en raison de l'évolution industrielle dans l'économie. À titre d'exemple, si une usine ferme dans une ville où elle est l'employeur principal, cela entraînera probablement une augmentation du chômage structurel, parce que les travailleurs de l'usine qui se retrouvent au chômage n'auront pas nécessairement les compétences nécessaires pour trouver un emploi dans les secteurs qui sont en développement ou parce que les emplois disponibles risquent de se trouver dans d'autres régions du pays. Pour se recycler et déménager en vue d'occuper ces nouveaux emplois, il faut du temps et c'est plus difficile que d'avoir simplement à changer d'employeur en continuant de faire en gros le même travail (chômage frictionnel). Le chômage saisonnier fait référence aux personnes qui sont licenciées dans les industries saisonnières, mais qui s'attendent à retrouver un emploi semblable dans le même secteur l'année suivante. Il y a, par exemple, généralement une baisse de l'activité dans la construction pendant les mois d'hiver, tandis que, à l'inverse, l'emploi dans le tourisme augmente pendant les mois d'été.

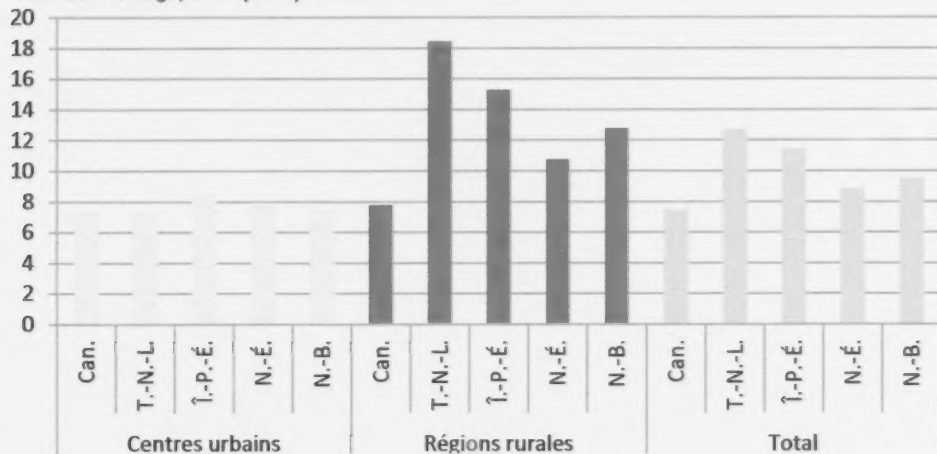
Dans les quatre provinces de l'Atlantique, le taux de chômage provincial dépasse la moyenne nationale; mais ce n'est pas le cas pour toutes les régions au sein de chaque province. L'écart dans le taux de chômage s'explique presque intégralement du fait du fort taux de chômage dans les régions rurales; les centres urbains du Canada atlantique ont des taux de chômage qui sont très voisins de la moyenne nationale<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> Nous utilisons dans cette section la définition de « rural » et d'« urbain » qu'utilise Statistique Canada; ce n'est pas la même définition que celle que nous utilisons ailleurs dans le rapport. Ici, les centres urbains sont définis comme combinant toutes les régions métropolitaines de recensement et toutes les agglomérations de recensement; les régions rurales couvrent tout le reste du territoire.

Figure 5.1 – Le chômage élevé au Canada atlantique est en grande partie dû au chômage élevé dans les régions rurales

Taux de chômage, 2011 (en %)

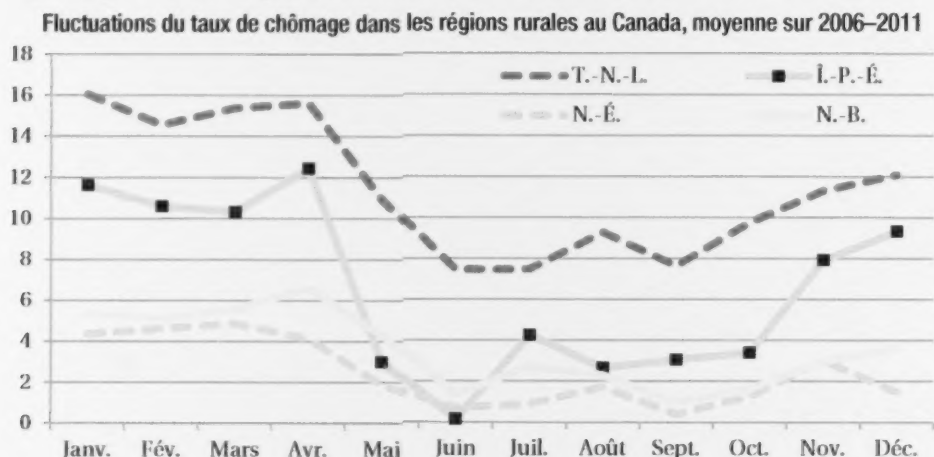


Source : Statistique Canada

Les taux de chômage sont en moyenne plus élevés au Canada atlantique qu'à l'échelle nationale, parce qu'il y a une bien plus grande variation saisonnière du chômage dans les régions rurales. Au Canada atlantique, il y a beaucoup d'emplois saisonniers qu'au Canada dans son ensemble, en raison avant tout des plus grandes variations saisonnières dans les régions rurales<sup>37</sup>. Cette fluctuation saisonnière de la demande de main-d'œuvre entraîne une bien plus grande variation du chômage et du taux de chômage dans les régions rurales du Canada atlantique. Du coup, on observe des tendances saisonnières dans la différence entre le taux de chômage dans les régions rurales du Canada atlantique et le taux de chômage dans les régions rurales du Canada dans son ensemble, avec un intervalle plus grand pendant les mois d'hiver et plus petit au cours des mois d'été (figure 5.2).

<sup>37</sup> CÉPA (2005), *Seasonality in Atlantic Canada: Trends, Challenges and Policy Issues*, Halifax, CÉPA. Selon l'analyse effectuée pour ce rapport, il y a une variation de 12 p. 100 de l'emploi entre les mois d'hiver et le pic d'emploi lors des mois d'été au Canada atlantique, alors que la variation n'est que de 5 p. 100 à l'échelle nationale. Mais la variation saisonnière de l'emploi dans les centres urbains au Canada atlantique est comparable à la moyenne nationale, puisque, à Halifax et à St. John's, par exemple, elle est de 5 p. 100. Dans les régions rurales du Canada atlantique, il y a beaucoup plus d'emplois saisonniers; dans la péninsule acadienne du Nouveau-Brunswick et sur le littoral sud et nord de Terre-Neuve-et-Labrador, par exemple, le taux de variation saisonnière est respectivement de près de 24 p. 100 et de plus de 30 p. 100.

Figure 5.2 – Tendances saisonnières dans les différences entre le taux de chômage dans les régions rurales du Canada atlantique et le taux dans les



Il est également vrai, cependant, que le taux de chômage dans les régions rurales du Canada atlantique reste nettement plus élevé que la moyenne canadienne pendant toute l'année et non seulement pendant les mois d'hiver (tableau 5.1). Il est possible que ce phénomène soit toujours lié aux différences dans les tendances saisonnières en matière d'emploi et de recours à l'AE entre différentes industries, puisque 46 p. 100 environ des prestations régulières d'AE au Canada atlantique relèvent de la catégorie du chômage saisonnier. Pour bien comprendre la dynamique du chômage et du recours à l'AE dans les régions rurales, il faudrait des données et une analyse plus détaillées que ce dont nous disposons pour le présent rapport.

Tableau 5.1 – Fluctuation saisonnière de taux de chômage nettement plus élevée dans les régions rurales du Canada atlantique

Taux de chômage moyen, 2008–2011 (en %)

	Centres urbains			Régions rurales			Totaux		
	Annuel	Été	Hiver	Annuel	Été	Hiver	Annuel	Été	Hiver
Can.	7,4	7,5	7,6	7,9	7,0	9,2	7,5	7,4	7,8
T.-N.-L.	8,8	8,7	9,4	19,7	16,3	23,3	14,0	12,4	15,9
Î.-P.-É.	8,6	7,1	9,8	15,1	11,4	19,5	11,4	9,0	14,0
N.-É.	7,8	7,8	8,2	10,9	9,1	13,0	8,7	8,2	9,6
N.-B.	7,0	7,0	7,4	12,3	10,7	14,5	9,0	8,4	10,0

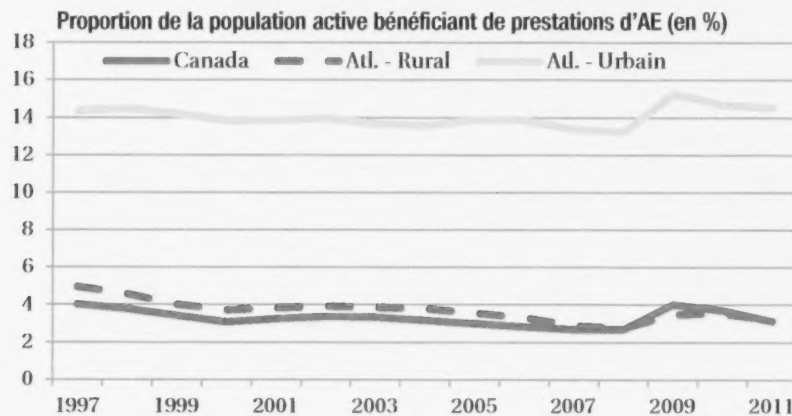
NOTE : Été = de juin à septembre; hiver = de janvier à avril

Source : Statistique Canada

*Les gens utilisent aussi beaucoup plus l'AE dans les régions rurales*

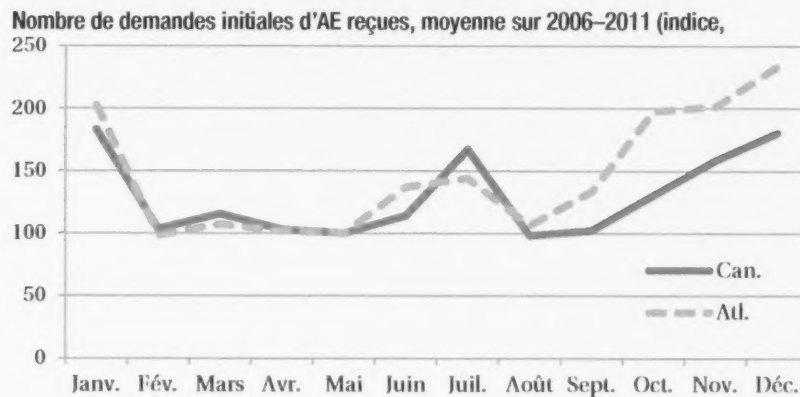
Tout comme le taux de chômage est plus élevé dans les régions rurales du Canada atlantique, la proportion de la population active bénéficiant régulièrement de prestations d'AE est plus élevée dans les régions rurales du Canada atlantique, tandis que la proportion de bénéficiaires des prestations d'AE dans les centres urbains du Canada atlantique est la même qu'à l'échelle nationale. Il y a également une plus grande variation saisonnière dans les demandes initiales de prestations d'AE au Canada atlantique, puisqu'on a 116 p. 100 de demandes de plus en décembre/janvier qu'en avril/mai, alors que la variation n'est que de 79 p. 100 à l'échelle nationale<sup>38</sup>.

Figure 5.3 – Proportion de la population active bénéficiant de l'AE nettement plus élevée dans les régions rurales du Canada



Source : Statistique Canada

Figure 5.4 – Variations saisonnières dans les demandes initiales d'AE plus prononcées au Canada atlantique



Source : Statistique Canada

<sup>38</sup> Les tendances saisonnières concernant les demandes initiales de prestations d'AE au Canada atlantique semblent avoir évolué au cours de la dernière décennie. Au début des années 2000, les demandes initiales atteignaient un pic vers octobre/novembre. Depuis 2007, le pic se produit en décembre et en janvier.



Les taux de chômage sont plus élevés pour les travailleurs dans toutes les tranches d'âge dans les régions rurales du Canada atlantique, mais les travailleurs au chômage en région rurale sont bien plus souvent des travailleurs âgés. En 2011, par exemple, 21 p. 100 des chômeurs dans les régions rurales du Canada atlantique étaient âgés de 55 à 64 ans, ce qui est à comparer à seulement 13 p. 100 à l'échelle nationale. Inversement, dans les centres urbains du Canada atlantique, 34 p. 100 des chômeurs étaient âgés de 15 à 24 ans, alors que, dans les régions rurales, 20 p. 100 seulement des chômeurs étaient des jeunes. De fait, il semble y avoir un problème de chômage des jeunes dans les centres urbains du Canada atlantique, car les jeunes âgés de 15 à 24 sont confrontés à un taux de chômage plus élevé que la moyenne nationale, alors que les personnes âgées de 25 à 54 ans dans les centres urbains du Canada atlantique ont un taux de chômage inférieur à la moyenne nationale<sup>39</sup>.

*Les travailleurs au chômage en région rurale sont généralement plus âgés...*

**Tableau 5.2 – Plus grande probabilité que les chômeurs soient des personnes âgées dans les régions rurales et des jeunes dans les centres urbains**

**Taux de chômage et proportion selon l'âge, 2011 (en %)**

	Can.	Atl. - Centres urbains	Atl. - Régions rurales
<b>Taux de chômage</b>			
15-24 ans	14,2	16,3	20,2
25-54 ans	6,2	5,9	12,2
55-64 ans	6,7	6,8	15,0
<b>Proportion</b>			
15-24 ans	29,3	34,2	19,6
25-54 ans	55,9	50,9	57,5
55-64 ans	13,0	12,8	20,7

Source : Statistique Canada

La dernière caractéristique à noter pour les chômeurs est qu'ils ont tendance à avoir un niveau d'études nettement inférieur au Canada atlantique, même si l'on ne dispose pas de données annuelles sur le chômage selon le niveau d'études séparément pour les régions rurales et les centres urbains<sup>40</sup>. À titre d'exemple, au Canada atlantique, 49 p. 100 des chômeurs ont fait au plus des études secondaires, alors que la moyenne nationale est de 45 p. 100. Et 9 p. 100 seulement des chômeurs au Canada atlantique ont un diplôme universitaire, contre 17 p. 100 à l'échelle nationale.

*... et ont un niveau d'études moins élevé*

<sup>39</sup> L'écart entre le taux de chômage des jeunes au Canada atlantique et celui du Canada dans son ensemble s'agrandit également en période de récession.

<sup>40</sup> Il faudrait que Statistique Canada produise des tableaux adaptés sur mesure.

**Tableau 5.3 – Plus grande probabilité que les chômeurs ait un niveau d'études plus faible**

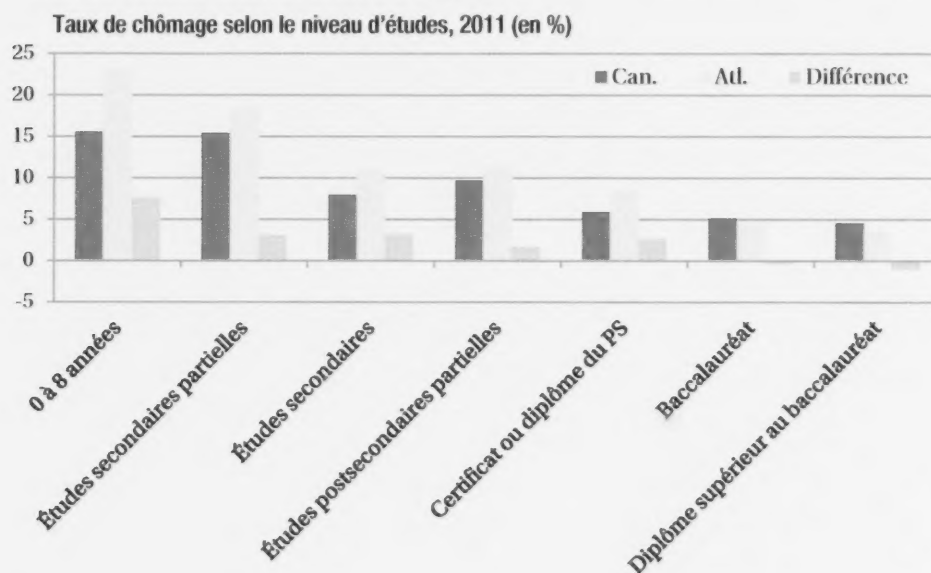
**Proportion de chômeurs selon le niveau d'études, 2011 (en %)**

	Can.	Atl.	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
Études secondaires partielles	23,9	28,3	29,1	29,3	25,3	30,7
Études secondaires	31,4	29,7	26,0	34,8	30,1	31,3
Certificat ou diplôme postsecondaire	28,1	32,9	38,5	27,2	32,2	30,2
Diplôme universitaire	16,6	8,9	6,1	7,6	12,3	7,5

Source : Statistique Canada

En outre, si le taux de chômage diminue à mesure que le niveau d'études augmente, les travailleurs du Canada atlantique ayant un faible niveau d'études ont des taux de chômage nettement plus élevés que la moyenne canadienne pour le même niveau d'études. Par exemple, au Canada atlantique, les travailleurs ayant fait au plus huit années d'études ont un taux de chômage de 23 p. 100, contre 16 p. 100 pour la même catégorie à l'échelle nationale. En revanche, le taux de chômage des travailleurs du Canada atlantique ayant un diplôme universitaire est de 4,7 p. 100, soit légèrement moins que la moyenne nationale de 5,1 p. 100.

**Figure 5.5 – Différence entre le taux de chômage au Canada atlantique et le taux au Canada selon le niveau d'études**



Source : Statistique Canada

Cette analyse indique que le chômage en milieu rural correspond à la fois à une faiblesse de la demande de main-d'œuvre, au caractère saisonnier de l'emploi et à la faiblesse du

niveau d'études et se concentre chez les travailleurs âgés<sup>41</sup>. Les travailleurs âgés qui n'ont pas le niveau de base en alphabétisation (voir partie 5.3) trouveront qu'il est difficile de se recycler et peuvent être réticents à l'idée de déménager. De même, les mesures visant à encourager les jeunes à déménager des régions rurales du Canada atlantique risquent d'avoir un succès limité en raison du taux de chômage élevé des jeunes dans les villes du Canada atlantique, en particulier pour les individus dont le niveau d'études est limité. Si l'on veut faire une utilisation optimale des travailleurs du Canada atlantique au chômage, il faudra se concentrer sur l'éducation et la formation et adopter des stratégies en vue de favoriser l'emploi des jeunes. Pour concevoir de telles politiques et interventions sur le marché du travail, il serait utile d'avoir une compréhension détaillée de la dynamique du marché du travail à long terme et du recours à l'AE chez les chômeurs<sup>42</sup>.

## 5.2 Faire augmenter la participation des groupes sous-représentés

Plusieurs provinces et groupes individuels ciblent les groupes sous-représentés afin de renforcer la faible croissance de la population active. Ces groupes comprennent les femmes (du moins dans certaines professions et industries), les travailleurs âgés, les handicapés, les Autochtones, les immigrants et les minorités visibles<sup>43</sup>.

Les femmes représentent le plus gros groupe sous-représenté dans la population active, principalement en raison de leur taux de participation au marché du travail relativement inférieur par rapport aux hommes. Le taux global de participation pour les femmes au Canada atlantique est d'environ huit points inférieur à celui des hommes, quoique leur taux de chômage soit généralement lui aussi inférieur. Le taux de participation des femmes est plus faible dans toutes les tranches d'âge, sauf pour les femmes âgées de 15 à 19 ans. L'écart dans le taux de participation est de 10 à 11 points pour les femmes âgées de 55 à 69 ans, mais il n'est que de quatre à cinq points pour les femmes âgées de 40 à 49 ans, ce qui semble indiquer qu'il y a un modeste effet de cohorte, qui peut diminuer au fil du temps. Cependant, l'écart dans le taux de participation est de près de neuf points pour

*Le taux de participation au marché du travail est plus faible pour les femmes que pour les hommes*

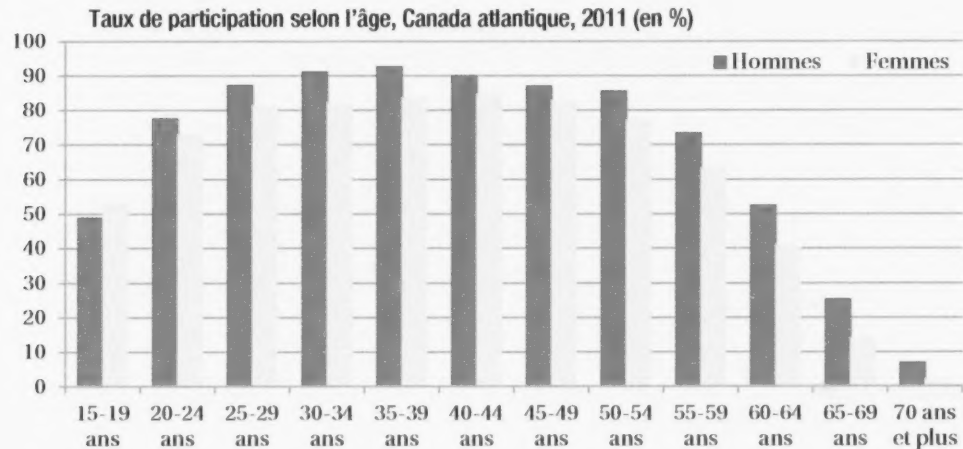
<sup>41</sup> Le faible niveau d'études et de compétences correspond peut-être à une demande relativement élevée de main-d'œuvre relativement peu qualifiée et à une faible demande de travailleurs hautement qualifiés dans les régions rurales.

<sup>42</sup> Par exemple, dans quelle mesure le chômage observé dans les régions rurales est-il réellement dû au caractère saisonnier de l'emploi et au recours à l'AE? Est-ce que les autres individus ayant un niveau d'études limité sont confrontés à des périodes récurrentes de chômage en raison d'un manque de compétences ou d'une demande de main-d'œuvre inadéquate? Quand les jeunes migrent des régions rurales aux centres urbains au Canada atlantique, qu'est-ce qui détermine leur choix de quitter les régions rurales ou d'y rester? Est-ce que les programmes d'éducation et de formation améliorent les perspectives à long terme sur le marché du travail pour les travailleurs au chômage? Qu'arrive-t-il aux travailleurs au chômage pour ce qui est de la durée de l'emploi et du salaire, des heures de travail et de la nature de la profession quand ils trouvent un autre emploi?

<sup>43</sup> Selon le recensement de 2006, le taux d'emploi des minorités visibles au Canada atlantique était le même que pour la population dans son ensemble; nous ne présentons donc pas d'analyse pour ce groupe.

les femmes âgées de 30 à 39 ans, ce qui correspond à la tranche d'âge où il est plus probable qu'elles ont de jeunes enfants à la maison.

Figure 5.6 – Taux de participation des femmes inférieur dans presque toutes les tranches d'âge



Source : Statistique Canada

Si le taux de participation des femmes au Canada atlantique pouvait atteindre celui des hommes, cela représenterait 76 300 travailleurs supplémentaires. Mais environ 24 p. 100 des femmes travaillent à temps partiel, contre 11 p. 100 des hommes au Canada atlantique et l'augmentation potentielle des heures de travail serait probablement nettement inférieure. Le niveau d'études n'est pas un obstacle à la participation des femmes, parce que la proportion des femmes du Canada atlantique qui ont un diplôme du postsecondaire ou un diplôme universitaire est légèrement supérieure à celle des hommes. Les obstacles à la participation des femmes au marché du travail se rapportent plus probablement à l'accès à des services de garde d'enfants abordables et à des horaires de travail flexibles, ainsi qu'à des difficultés culturelles<sup>14</sup>. Le seul bémol à signaler ici est que, si l'augmentation de la participation des femmes contribue à une baisse du taux de fécondité, cela renforcera encore l'un des principaux facteurs contribuant à l'affaiblissement des perspectives démographiques au Canada atlantique, qui sont déjà faibles.

*Les travailleurs âgés ont un taux de participation nettement inférieur aux travailleurs âgés de 25 à 49 ans*

Les travailleurs âgés (de 55 à 69 ans) représentent le deuxième groupe le plus sous-représenté dans la population active. Les travailleurs âgés ont un taux de participation nettement inférieur (figure 5.6). Par exemple, les travailleurs âgés de 50 à 54 ans au Canada atlantique avaient un taux de participation de 81 p. 100 en 2011, mais ce taux

<sup>14</sup> L'emploi des femmes varie nettement d'une industrie et d'une profession à l'autre; les femmes sont moins susceptibles d'être des cadres supérieurs de gestion dans le secteur privé (CÉPA [2009a], « A Rising Tide: The Growing Role of Women in the Atlantic Labour Force », *Report Card*, mars 2009).

tombait à 68 p. 100 pour ceux âgés de 55 à 59 ans, à 47 p. 100 pour ceux âgés de 60 à 64 ans et à 19 p. 100 seulement pour ceux âgés de 65 à 69 ans<sup>45</sup>. Si on avait pu augmenter le taux de participation de ces travailleurs âgés de cinq points, cela aurait donné 23 400 travailleurs de plus dans la population active au Canada atlantique en 2011. Mais les travailleurs âgés ont également une plus nette préférence pour le travailleur à temps partiel : 17 p. 100 des travailleurs de l'Atlantique âgés de 55 à 64 ans travaillent à temps partiel et cette proportion passe à 39 p. 100 pour ceux âgés de 65 ans et plus, contre 11 p. 100 seulement des travailleurs entre les âges de 15 et de 54 ans.

Le développement des horaires de travail flexibles, la mise en valeur des forces des travailleurs âgés et l'amélioration de la transition vers la retraite grâce à l'accès aux prestations de retraite lorsqu'on est encore employé à temps partiel seront des considérations importantes si on veut faire augmenter la participation des travailleurs âgés<sup>46</sup>. Le caractère adéquat ou non du revenu à la retraite sera lui aussi probablement un facteur essentiel dans l'âge du départ à la retraite. La couverture offerte par les pensions de retraite est en baisse depuis 15 ans et les travailleurs au Canada atlantique sont généralement moins susceptibles d'avoir un complément de retraite du secteur privé; ils sont également moins susceptibles d'avoir cotisé à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER)<sup>47</sup>.

Selon l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités, il y avait, en 2006, environ 230 000 individus au Canada atlantique âgés de 15 à 64 ans qui avaient une incapacité. Leur taux de participation au marché du travail n'était cependant que de 51 p. 100, ce qui est à comparer à 78 p. 100 pour les personnes sans incapacité. Si le taux de participation des handicapés était égal à celui du reste de la population, cela donnerait 62 700 travailleurs supplémentaires au Canada atlantique. Le taux de chômage des handicapés était de 13 p. 100, ce qui est légèrement supérieur à celui des personnes sans incapacité. Certaines personnes ayant une incapacité peuvent être limitées dans la quantité de travail qu'elles sont capables d'accomplir, mais les autres sont capables d'offrir une pleine contribution avec des aménagements relativement mineurs dans le milieu de travail, comme des horaires aménagés ou des modifications des responsabilités ou de la structure. Moins d'un quart des employés ayant une incapacité ont besoin de tels aménagements et, pour 70 p. 100 d'entre eux, le coût est inférieur à 500

*Les handicapés ont un  
taux de participation  
nettement inférieur à  
celui du reste de la  
population*

<sup>45</sup> Au Canada atlantique, le taux de chômage des travailleurs âgés était généralement identique ou légèrement inférieur au taux global de chômage dans la population active.

<sup>46</sup> CÉPA (2007), « The Growing Importance of Older Workers in Atlantic Canada », *Report Card*, Halifax, CÉPA, juillet 2007.

<sup>47</sup> CÉPA (2009b), « Trends in Seniors' Income and Pension Coverage in Atlantic Canada », *Report Card*, Halifax, CÉPA, juillet 2009.

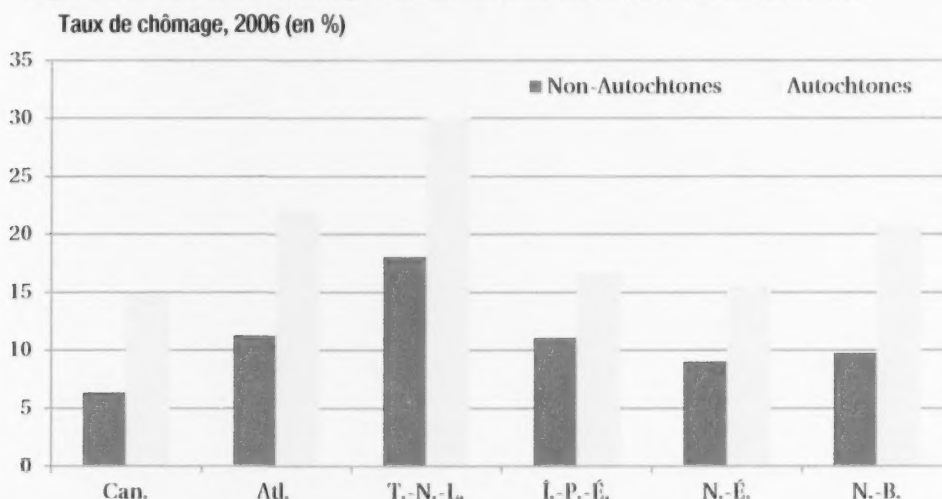


dollars<sup>48</sup>. Il y a aussi de nouvelles technologies qui améliorent l'éventail des possibilités de participation au marché du travail pour les handicapés.

*Les Autochtones ont également un taux de chômage nettement plus élevé que le reste de la population*

Les Autochtones sont sous-représentés sur le marché du travail au Canada atlantique, en raison d'un taux de chômage nettement plus élevé. Lors du recensement de 2006, le taux de chômage des Autochtones au Canada atlantique était de 22 p. 100, ce qui est environ le double du taux pour les non-Autochtones<sup>49</sup>. Si l'on pouvait ramener le taux de chômage des Autochtones au niveau de celui des non-Autochtones, cela donnerait 3 400 travailleurs supplémentaires au Canada atlantique. Il y a plusieurs obstacles freinant l'amélioration de l'emploi pour les Autochtones, dont des obstacles linguistiques et culturels, le manque d'éducation et de formation et les problèmes de littératie<sup>50</sup>.

Figure 5.7 – Taux de chômage nettement plus élevé pour les Autochtones



Source : Statistique Canada, Censur

La population francophone est également une population ciblée par certaines stratégies concernant le marché du travail. Au Nouveau-Brunswick, le taux d'emploi des francophones était de 56 p. 100 en 2006, soit environ trois points plus bas que celui des anglophones, en raison d'un taux de participation légèrement inférieur et d'un taux de chômage légèrement supérieur. Si l'on pouvait ramener le taux d'emploi des personnes de langue maternelle française au Nouveau-Brunswick à celui des anglophones, la province aurait 5 600 travailleurs de plus. Les gains liés à l'augmentation de la

<sup>48</sup> Citation tirée de Collaborative Partnership Network (20??), *Recruit Ability Success: Employment Solutions for Nova Scotia's Employers*. Document consulté le 21 juin 2012 à <http://www.cpnnovascotia.ca/>.

<sup>49</sup> Le taux de participation au Canada atlantique n'était que légèrement inférieur, à 49 p. 100, contre 56 p. 100 pour les non-Autochtones.

<sup>50</sup> Lori Ann Roness et Mary Collier (2010), *Assessing the Effectiveness of Labour Force Participation Strategies*, Atlantic Policy Congress of First Nations Chiefs Secretariat. Dans le budget de 2012, le gouvernement du Canada a annoncé plusieurs initiatives en vue d'élargir l'éventail des possibilités pour les Autochtones de participer pleinement à l'activité économique.



participation des francophones dans les autres provinces de l'Atlantique seraient minimales<sup>51</sup>.

Contrairement aux immigrants à l'échelle nationale, au Canada atlantique les immigrants se débrouillent plutôt bien sur le marché du travail<sup>52</sup>. En 2011, le taux de chômage des immigrants au Canada atlantique était de 6,9 p. 100, ce qui est nettement inférieur au taux de 10,2 p. 100 pour les personnes nées au Canada. Les immigrants récents (c'est-à-dire ceux qui ont immigré au cours des cinq dernières années) sont cependant confrontés à de plus grandes difficultés et ont un taux de chômage légèrement supérieur à celui des personnes nées au Canada, à 11,2 p. 100. Au Canada atlantique, le taux de participation au marché du travail des immigrants était de 58,7 p. 100 en 2011, ce qui est légèrement inférieur au taux de 63,3 p. 100 pour les personnes nées au Canada. L'augmentation du taux de participation de ces immigrants pour rattraper celui des personnes nées au Canada aurait fourni 2 000 travailleurs de plus au Canada atlantique en 2011. Les immigrants récents ont généralement un bon niveau d'études, mais certains trouvent malgré tout qu'il est difficile de trouver un emploi correspondant à leurs compétences et à leur expérience. L'absence de maîtrise des langues officielles est également un obstacle à la participation au marché du travail pour certains immigrants.

*Les immigrants au Canada atlantique se débrouillent plutôt bien sur le marché du travail*

**Tableau 5.4 – Gains potentiels pour la population active supérieurs pour les groupes démographiques plus nombreux**  
**Estimation des gains en matière d'emploi liés aux interventions sur le marché du travail, Canada atlantique, 2011**

	Travailleurs supplémentaires	Amélioration de l'emploi en %
Réduction du taux de chômage au Canada atlantique à celui du Canada	31 700	2,9
Augmentation du taux de participation des femmes pour atteindre celui des hommes	76 300	7,0
Augmentation du taux de participation des travailleurs âgés de cinq points	23 400	2,2
Augmentation du taux de participation des handicapés pour atteindre celui des personnes non handicapées*	62 700	6,2
Réduction du taux de chômage des Autochtones pour atteindre celui des non-Autochtones*	3 400	0,3
Augmentation du taux de participation des immigrants pour atteindre celui des non-immigrants	2 000	0,2
Augmentation du taux d'emploi des francophones pour atteindre celui des anglophones (Nouveau-Brunswick seulement)*	5 600	1,6

\* Données pour 2006

Source : Statistique Canada

<sup>51</sup> En Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard, le taux de participation des francophones était légèrement inférieur, mais leur taux de chômage était également inférieur. L'amélioration du taux de participation des francophones dans ces deux provinces déboucherait sur moins de 1 000 travailleurs supplémentaires.

<sup>52</sup> Les résultats obtenus par les immigrants au Canada atlantique sont assez différents des statistiques nationales. Le taux de chômage des immigrants canadiens était de 8,7 p. 100 en 2011, ce qui est supérieur au taux de chômage de 7,1 p. 100 pour les personnes nées au Canada, mais pour les immigrants récents, le taux de chômage s'élève à 14,2 p. 100.

Le tableau 5.4 récapitule ces diverses estimations de l'augmentation potentielle de la population active liée aux mesures ciblant des groupes spécifiques. Il faudrait élaborer des stratégies et des estimations des coûts détaillées pour évaluer la rentabilité de l'investissement dans de telles mesures, mais cette analyse semble indiquer que les stratégies qui portent sur les groupes plus nombreux, comme les femmes, les travailleurs âgés et les handicapés, sont celles qui ont le plus gros potentiel en vue de faire augmenter la taille de la population active disponible. Cependant, comme on l'a vu au chapitre 3, dans toutes ces catégories, il y aura un vieillissement de la population au fil du temps; il est peut-être important de réduire les obstacles freinant la participation de certains de ces groupes au marché du travail pour des raisons d'équité, mais il est peu probable que de telles stratégies permettent d'éviter la baisse globale prévue du taux de participation et de la taille de la population active au Canada atlantique.

### 5.3 S'attaquer au faible niveau d'alphabétisation des adultes

L'augmentation de la participation au marché du travail des groupes sous-représentés contribuera à faire augmenter l'effectif de la population active, mais, dans le contexte d'une augmentation de la demande de compétences, il est également nécessaire de prendre en compte le niveau global de compétences de la population active. Plusieurs provinces de l'Atlantique indiquent que le faible niveau d'alphabétisation est un problème important. Cette faiblesse peut limiter la productivité et le potentiel de mise à jour des compétences<sup>53</sup>.

Les données les plus récentes sur l'alphabétisation des adultes au Canada, tirées de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA) portent sur quatre principaux domaines : les textes suivis, les textes schématiques, la numération et la résolution de problèmes<sup>54</sup>. Le niveau de compétence des participants dans les trois premières catégories a été noté sur cinq niveaux, le niveau 3 étant considéré comme le niveau de compétence minimum nécessaire pour pouvoir faire face aux exigences toujours plus importantes de l'économie du savoir et de l'information; pour la résolution de problèmes, les gens ont été évalués sur quatre niveaux, mais on n'a pas défini de seuil indiquant le niveau adéquat.

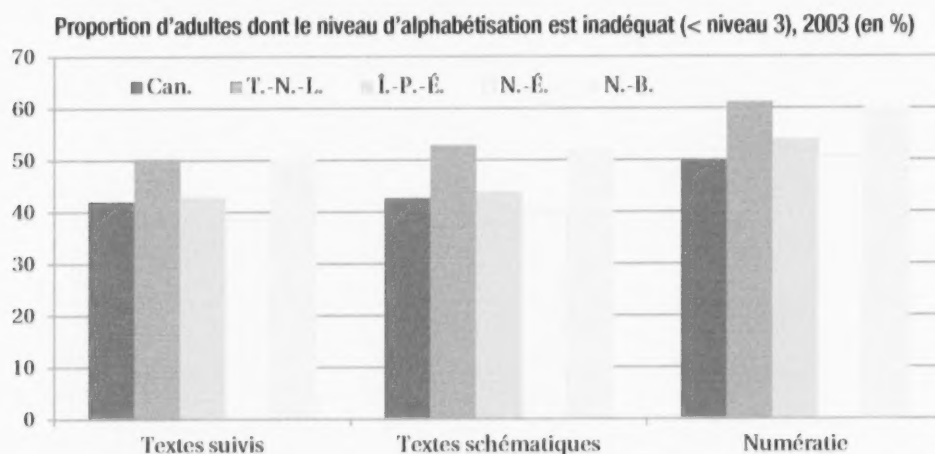
<sup>53</sup> L'organisme ABC Life Literacy Canada fournit un résumé des impacts économiques de l'amélioration du niveau d'alphabétisation, avec un meilleur taux d'emploi, un meilleur niveau de revenu et une plus grande productivité : <http://abclifeliteracy.ca/facts-research>.

<sup>54</sup> Statistique Canada (2005), *Miser sur nos compétences : résultats canadiens de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes*, Ottawa, Statistique Canada. La maîtrise de l'informatique est également un aspect de plus en plus important.

Si on s'attarde sur la proportion de la population dont le niveau d'alphabétisation est faible (inférieur à 3), on note qu'entre 40 et 53 p. 100 des habitants du Canada atlantique ont des compétences inadéquates pour les textes schématiques (c'est-à-dire quand il s'agit de repérer et d'utiliser les informations contenues dans des documents se présentant sous divers formats); entre 38 et 50 p. 100 des personnes ont des compétences inadéquates pour les textes suivis (c'est-à-dire quand il s'agit de comprendre et d'utiliser des informations tirées de divers textes); et entre 50 et 61 p. 100 des personnes ont des compétences inadéquates en numératie. Le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador ont une proportion nettement supérieure à la moyenne canadienne de personnes ayant un niveau d'alphabétisation inadéquat.

*Entre 40 et 60 p. 100 des habitants du Canada atlantique ont des compétences insuffisantes en alphabétisation pour l'économie du savoir d'aujourd'hui*

Figure 5.8 - Entre 40 et 60 p. 100 des habitants du Canada atlantique ont un niveau d'alphabétisation inadéquat



Source : Statistique Canada, EIACA

Le niveau d'alphabétisation varie selon l'âge et d'autres critères démographiques. Les résultats baissent nettement après l'âge de 55 ans et il semble que cette baisse soit due au vieillissement et à un effet de cohorte. Les francophones du Nouveau-Brunswick ont une proportion nettement supérieure de personnes se situant à un niveau inférieur à 3 pour les textes suivis. Les immigrants sont bien plus susceptibles d'avoir un faible niveau d'alphabétisation que les personnes nées au Canada, en particulier quand leur langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. Il en va de même pour les participants autochtones. Ces résultats semblent indiquer que chacun de ces groupes a peut-être des difficultés à s'ajuster à l'évolution des exigences du marché du travail. Ils semblent également indiquer que les stratégies visant à lutter contre le faible taux de participation et le faible niveau d'études devront d'abord se concentrer sur les efforts visant à s'assurer que les gens ont le niveau de base nécessaire en alphabétisation.

## 5.4 Améliorer la santé et la sécurité

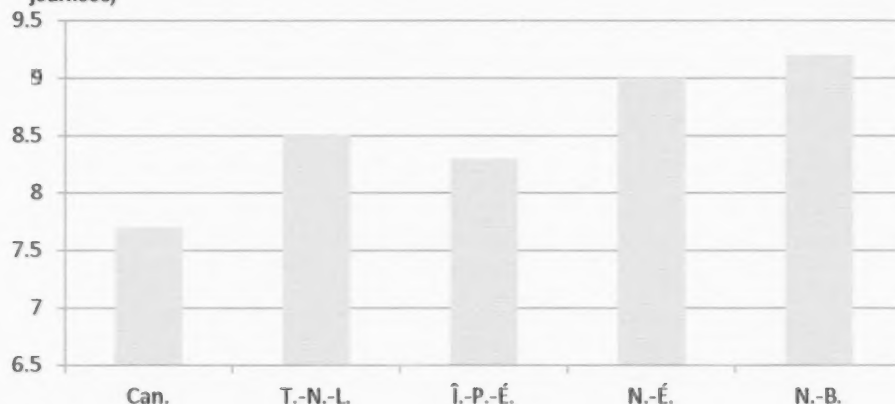
Pour assurer une utilisation optimale de la population active, il ne s'agit pas seulement de faire augmenter le nombre de personnes et le niveau des compétences. Il faut aussi tenir compte de la santé et de la sécurité de la main-d'œuvre. Les recherches indiquent que la santé de la population joue un rôle important dans la productivité et que les blessures et les maladies liées au travail entraînent des pertes de temps de travail et une baisse de la productivité<sup>55</sup>. Cependant, quand la population se met à baisser, il y a également des pressions poussant les employés à faire plus d'heures de travail, ce qui a un impact sur l'équilibre entre leur travail et leur vie privée et fait augmenter le stress au travail<sup>56</sup>.

*Le taux de temps de travail perdu est supérieur au Canada atlantique*

Au Canada atlantique, le temps de travail perdu par travailleur et par année en raison de maladies ou de blessures est supérieur à la moyenne nationale. La Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador ont un taux de blessures en milieu de travail supérieur à la moyenne nationale. Les données de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada et de Statistique Canada montrent également que le taux de blessures au travail augmente avec l'âge, ce qui semble indiquer que le temps de travail perdu à cause des maladies et des blessures va probablement s'aggraver à mesure que la population active vieillit.

Figure 5.9 – Les travailleurs de l'Atlantique manquent plus de journées de travail par année en raison de maladies et de blessures

Journées perdues en raison de maladies ou de blessures, par employé à temps plein, 2011 (en journées)



Source : Statistique Canada

<sup>55</sup> Emile Tompa (2002), « The Impact of Health on Productivity: Empirical Evidence and Policy Implications », *The Review of Economic Performance and Social Progress*, McGill-Queen's University Press, vol. 2, p. 181-202.

<sup>56</sup> Cara Williams (2003), « Sources de stress en milieu de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 6, juin 2003. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/00603/6533-fra.html>. Susan Crompton (2011), « Qu'est-ce qui stresse les stressés? Principales sources de stress des travailleurs », *Tendances sociales canadiennes*, n° 98. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2011002/article/11562-fra.htm>.

De façon générale, la population du Canada atlantique est en moins bonne santé que la moyenne au Canada. D'après l'indice de l'état de santé (IES), indice global publié par Statistique Canada, en 2010, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador étaient au premier, au troisième et au quatrième rang des provinces où l'état de santé de la population était le moins bon. Entre 76 et 79 p. 100 de la population dans ces provinces avait un score IES correspondant à un bon état de santé ou à un état pleinement fonctionnel, alors que la moyenne nationale était de 81 p. 100. Les quatre provinces de l'Atlantique se situent toutes en dessous de la moyenne nationale pour ce qui est de la consommation de fruits et de légumes et ont des taux plus élevés d'inactivité et d'obésité.

Le défi des compétences :  
cinq enjeux essentiels pour le marché du travail au Canada atlantique



## Chapitre 6

### **Enjeu déterminant n° 4 : capacité d'adaptation aux changements démographiques et économiques**



Étant donné qu'il y a une augmentation de la demande de compétences, que l'industrie est toujours en restructuration et qu'il y a un affaiblissement démographique, il est important de comprendre dans quelle mesure les individus, les sociétés et les établissements d'enseignement et de formation s'adaptent à l'évolution des réalités sur le marché du travail. On dispose de données objectives indiquant clairement qu'ils sont

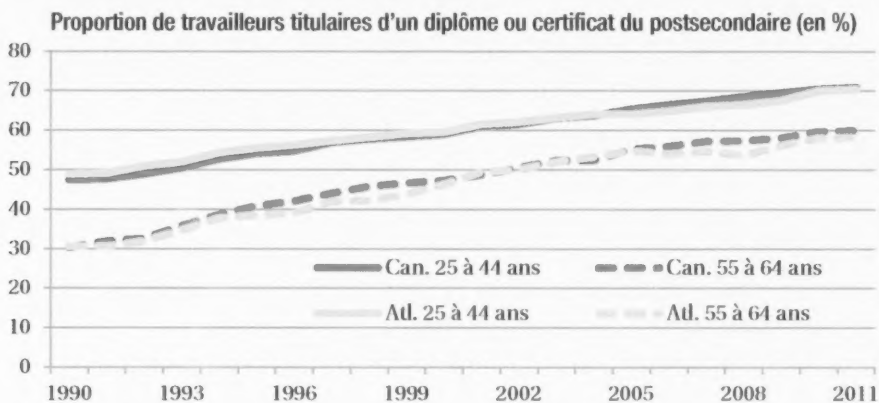
en train de s'adapter, mais est-ce que le niveau d'adaptation dont ils font preuve suffit à relever les défis mis en évidence dans le présent rapport?

## 6.1 Individus

*Les habitants du Canada atlantique ont globalement renforcé leur niveau d'études*

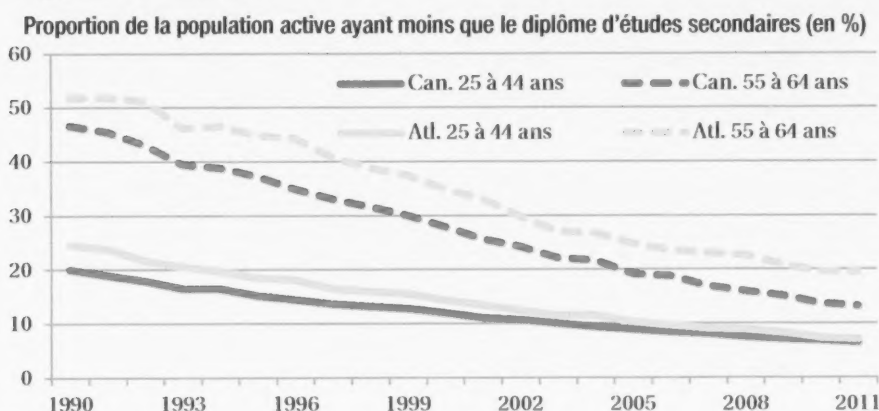
La chose la plus importante que les individus peuvent faire pour répondre à l'augmentation de la demande de compétences est de renforcer leur niveau d'études et de participer aux activités de formation continue. Globalement, le niveau d'études des habitants du Canada atlantique est en augmentation depuis deux décennies. La proportion de la main-d'œuvre qui est titulaire d'un diplôme universitaire ou d'un certificat du postsecondaire, par exemple, est passée de 31 p. 100 en 1990 à 50 p. 100 en 2011, tandis que la proportion de gens n'ayant fait que des études secondaires partielles a chuté de 45 à 25 p. 100. Comme les jeunes travailleurs ont tendance à avoir un niveau d'études supérieur, cette évolution va se poursuivre à mesure que les travailleurs âgés quitteront la population active. Pour illustrer ce phénomène, on note que la proportion de travailleurs du Canada atlantique âgés de 55 à 64 ans qui n'ont fait que des études secondaires partielles est passée de 50 p. 100 en 1990 à moins de 20 p. 100 en 2011.

Figure 6.1 – Poursuite de l'augmentation du niveau d'études de la population active au Canada atlantique



Source : Statistique Canada

Figure 6.2 – Chute rapide de la proportion de travailleurs âgés sans diplôme du secondaire



Source : Statistique Canada

Cette augmentation du niveau d'études correspond à une augmentation des effectifs dans les programmes postsecondaires. Le taux d'inscription aux programmes des universités et des autres établissements postsecondaires (à l'exclusion des programmes de formation d'apprenti) est passé de 22 p. 100 en 1993 à 29 p. 100 en 2004, mais est en stagnation depuis<sup>57</sup>. En 2009, le taux d'inscription au Canada atlantique était de 28 p. 100, ce qui est supérieur à la moyenne nationale de 24 p. 100.

Au Canada atlantique, le taux d'inscription aux programmes de formation d'apprenti a fluctué davantage. Il est passé de 1,3 p. 100 vers le milieu des années 1990 à 1,8 p. 100 en 2003<sup>58</sup>, mais a baissé ensuite pour atteindre 1,4 p. 100 en 2007, avant de repartir à la hausse et d'atteindre 1,6 p. 100 en 2009; en 2009, le taux national était de 2,2 p. 100. Cependant, si le taux d'inscription en formation d'apprenti a augmenté au cours des deux dernières décennies, le taux d'achèvement de ces programmes n'a pas augmenté. Le taux d'achèvement a nettement baissé pendant les années 1990 et n'a commencé à repartir à la hausse qu'en 2007.

<sup>57</sup> Pour les effectifs au postsecondaire (à l'exclusion des programmes de formation d'apprenti), on définit le taux d'inscription comme étant le nombre total d'inscrits par rapport à la population âgée de 15 à 24 ans.

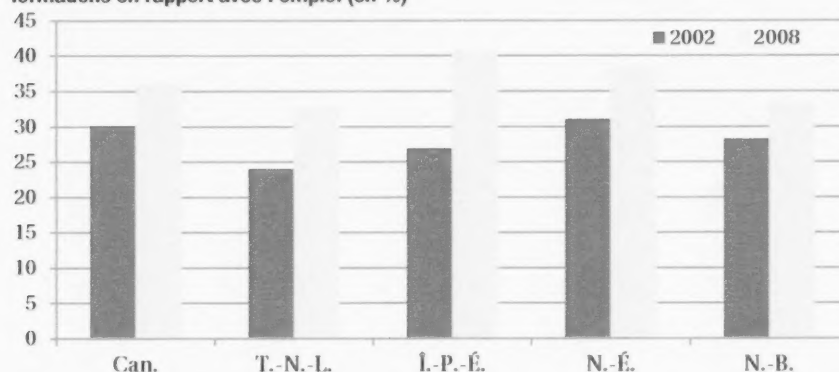
<sup>58</sup> Pour les programmes de formation d'apprenti, on définit le taux d'inscription comme le nombre d'inscrits divisé par l'effectif total de la population active. Ceci s'explique du fait que les étudiants âgés constituent une bien plus grande proportion des inscrits aux programmes de formation d'apprenti que dans les autres programmes postsecondaires.

*La participation aux programmes d'éducation et de formation des adultes est également en augmentation*

Le fait d'avoir un niveau d'études supérieur constitue une base importante pour répondre à la demande de compétences de la carrière professionnelle, mais nous vivons à une époque de changements technologiques et d'augmentation des exigences où la formation continue a de plus en plus d'importance. Le taux de participation de la population du Canada atlantique âgée de 25 à 64 ans aux programmes d'études et de formation en rapport avec l'emploi a nettement augmenté entre 2002 et 2008<sup>59</sup>. Le taux de participation au Canada atlantique a augmenté de 5 à 14 points, ce qui est à comparer à une augmentation à l'échelle nationale de 6 points. Mais le temps moyen consacré aux études et à la formation en rapport avec l'emploi en 2008 variait entre un minimum de 38 heures en Nouvelle-Écosse et un maximum de 57 heures à Terre-Neuve-et-Labrador; la moyenne canadienne était de 50 heures.

**Figure 6.3 – Augmentation de la participation aux formations en rapport avec l'emploi**

Proportion de la population âgée de 25 à 64 ans participant à des études et des formations en rapport avec l'emploi (en %)



Source : Statistique Canada

Il reste des progrès à faire. Comme le notait récemment la stratégie pour la population en Nouvelle-Écosse, les formations ont tendance à être de courte durée et ne sont pas toujours dispensées aux travailleurs qui en ont le plus besoin. Selon le Conference Board du Canada, la formation sur les compétences de base ne représentait que 2,2 p. 100 des investissements dans la formation en 2004. Du coup, près de 40 p. 100 des Néo-Écossais sont toujours privés aujourd'hui des compétences de base dont ils ont besoin pour travailler dans une économie axée sur le savoir<sup>60</sup>.

La mobilité géographique de la main-d'œuvre est également un comportement important en réponse aux changements économiques, puisque la croissance de l'emploi se concentre de plus en plus dans les centres urbains. Les débouchés ont nettement

<sup>59</sup> Tamara Knighton, Filsan Hujaleh, Joe Iacampo et Gugsu Werkneh (2009), *L'apprentissage à vie chez les Canadiens de 18 à 64 ans : premiers résultats de l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation de 2008*, Ottawa, Statistique Canada.

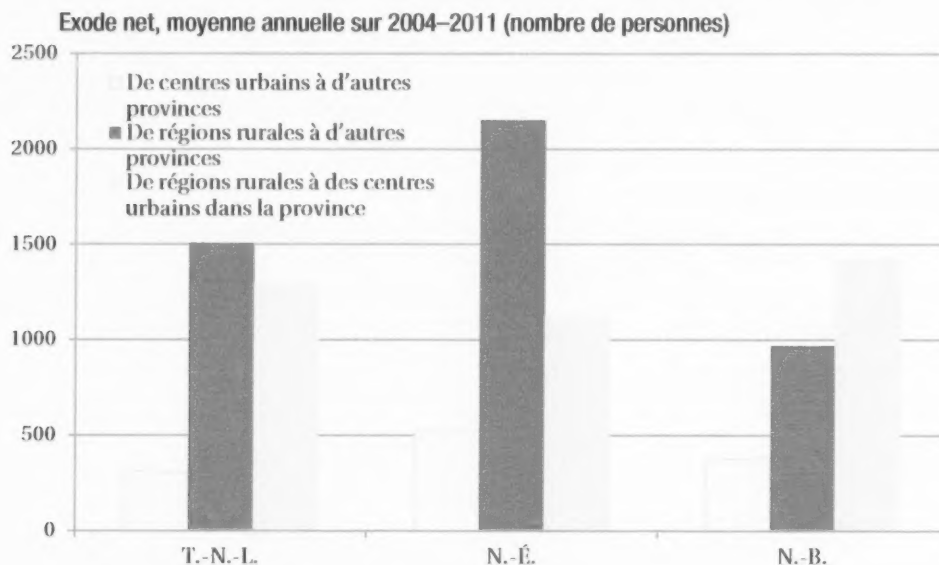
<sup>60</sup> Gouvernement de la Nouvelle-Écosse (2011), *Nova Scotia's Workforce Strategy*.

baissé dans certaines régions et communautés rurales, tandis que l'élargissement des activités liées à l'exploitation des ressources naturelles offre de nouveaux débouchés dans d'autres régions.

Les habitants du Canada atlantique se caractérisent toujours par un taux de mobilité de la main-d'œuvre élevé, puisque l'émigration vers d'autres provinces a concerné environ 2 p. 100 de la population au cours des deux dernières décennies, ce qui est le double de la moyenne canadienne. Au cours de cette période, le Canada atlantique a globalement connu un exode net de sa population, à un taux de 0,2 p. 100 de la population totale par an. Depuis 2002, il y a eu une grande augmentation de l'exode vers l'Alberta<sup>61</sup>. Cette province a représenté à elle seule l'intégralité de l'exode net de population du Canada atlantique entre 2005 et 2008 et à nouveau en 2010-2011, lorsque l'économie de l'Alberta s'est remise de la récession. Les jeunes constituent la plupart des migrants quittant le Canada atlantique, avec un total moyen de plus de 5 200 individus âgés de 15 à 29 ans quittant la région chaque année au cours de la dernière décennie; il y a eu, en revanche, un afflux net de travailleurs âgés de 50 à 64 ans, avec un total de près de 800 travailleurs en moyenne au cours des 10 dernières années. La majorité de ceux qui quittent le Canada atlantique pour d'autres provinces proviennent de communautés rurales.

*Bon nombre de jeunes du Canada atlantique ont déménagé dans d'autres provinces, en particulier en Alberta*

Figure 6.4 – Migration des habitants des régions rurales vers les villes au



Source : Statistique Canada

<sup>61</sup> CÉPA (2006a), « Alberta's Boom Pulls Atlantic Canadians Westward », *Report Card*, Halifax, CÉPA, décembre 2006.

En plus de ces migrants permanents, il y a un grand nombre indéterminé de personnes qui travaillent dans d'autres régions du pays tout en gardant leur résidence permanente au Canada atlantique<sup>62</sup>. La province de Terre-Neuve-et-Labrador estime qu'elle a eu entre 19 500 et 23 500 travailleurs mobiles entre janvier 2009 et mars 2010, ce qui représente 7 à 8 p. 100 de sa population active<sup>63</sup>. Sur ce total, entre 7 900 et 10 600 travailleurs ont travaillé en Alberta.

*De plus, les jeunes  
déménagent dans les  
grands centres urbains  
de la région de  
l'Atlantique*

Au Canada atlantique, les travailleurs se déplacent également au sein des frontières de leur province à la recherche d'un emploi, souvent en quittant une région rurale ou une petite ville pour rejoindre un grand centre urbain (figure 6.4). Entre 1996 et 2011, par exemple, 15 000 habitants de Terre-Neuve-et-Labrador ont migré à St. John's et 11 500 habitants de la Nouvelle-Écosse ont migré du reste de la province à Halifax. Ici encore, la plupart de ces migrants sont des jeunes.

Il y a d'autres tendances qui indiquent également que les individus s'adaptent à l'évolution de la demande du marché du travail, comme l'augmentation du taux de participation des femmes (évoqué au chapitre 2) et, plus récemment, l'augmentation du taux de participation des travailleurs âgés<sup>64</sup>. La mobilité de la main-d'œuvre peut être influencée par de nombreux facteurs, comme les règles d'attribution des permis professionnels et les autres réglementations apparentées, le niveau relatif des salaires, de la fiscalité et du coût de la vie et les prestations de retraite. L'évolution récente des régimes de retraite (des prestations déterminées aux cotisations déterminées) pourrait contribuer à améliorer la mobilité des travailleurs entre employeurs, mais elle se fait en transférant les risques relatifs au revenu aux travailleurs eux-mêmes<sup>65</sup>.

## 6.2 Syndicats

Les syndicats jouent un rôle important dans la définition des salaires et des conditions de travail de leurs adhérents et dans la capacité qu'ont les marchés du travail de s'adapter à l'évolution des réalités économiques. D'après une étude des données empiriques au Canada, les syndicats permettent d'obtenir une augmentation d'environ 15 p. 100 des salaires et de réduire les disparités dans les salaires, grâce aux négociations en vue d'obtenir des pratiques de rémunération qui sont moins sensibles aux aptitudes et au rendement des individus<sup>66</sup>. D'autres recherches indiquent également que la prime aux compétences (c'est-à-dire le niveau plus élevé des salaires pour les emplois hautement

<sup>62</sup> L'Enquête sur la population active de Statistique Canada enregistre les données sur l'emploi en fonction de la province de résidence du travailleur et non de l'emplacement de leur lieu de travail.

<sup>63</sup> Ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi de Terre-Neuve-et-Labrador (2011b), *Newfoundland and Labrador Labour Market Outlook 2020*, 2011.

<sup>64</sup> CÉPA (2007).

<sup>65</sup> CÉPA (2009b).

<sup>66</sup> Peter Kuhn (1998), « Unions and the Economy: What We Know; What We Should Know », *The Canadian Journal of Economics*, vol. 31, n° 5, p. 1033-1056.

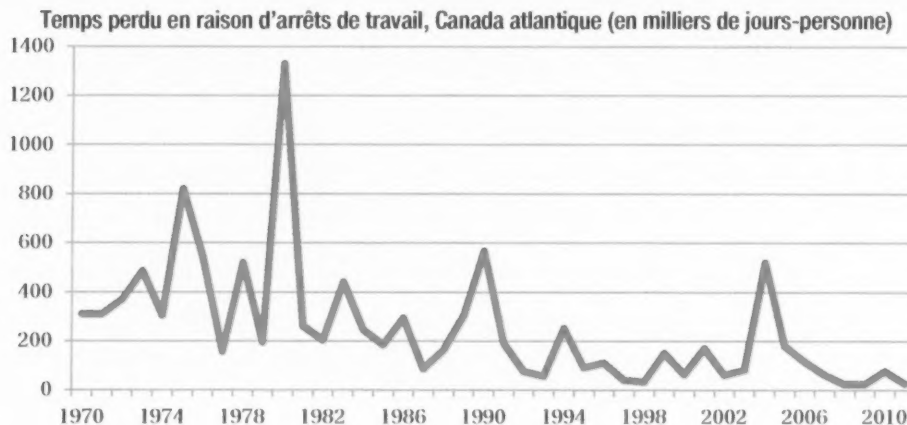


qualifiés) est plus faible dans les organismes syndiqués<sup>67</sup>. Ceci pourrait causer des difficultés pour les syndicats et les employeurs face à l'augmentation de la concurrence de la main-d'œuvre bon marché dans d'autres régions et à l'augmentation de la demande de main-d'œuvre qualifiée. Mais un rapport récent fondé sur des données issues de 51 pays sur la période allant de la fin des années 1980 au début des années 2000 semble indiquer que les syndicats font face, aujourd'hui, à de plus grandes contraintes, en raison de l'augmentation des pressions de la mondialisation, et que cela limite de beaucoup leur capacité d'obtenir une réduction des disparités salariales<sup>68</sup>.

Le taux de syndicalisation est en baisse au Canada atlantique depuis plusieurs décennies, en particulier dans le secteur privé, et cela a contribué à une baisse des arrêts de travail<sup>69</sup>. Les pertes de temps liées aux arrêts de travail au Canada atlantique ont baissé d'environ 90 p. 100 depuis les années 1970 et restent à un niveau faible.

*Le taux de syndicalisation et les pertes de temps liées aux arrêts de travail sont en baisse*

Figure 6.5 – Baisse des journées perdues en raison d'arrêts de travail depuis



Source : Statistique Canada

L'adhésion aux syndicats est traditionnellement nettement plus élevée dans le secteur public. Le taux de syndicalisation dans la fonction publique au Canada atlantique est passé de 71 p. 100 en 1997 à 74 p. 100 en 2011. Les tensions ont augmenté dans la fonction publique au cours des dernières années du fait que les gouvernements ont restreint l'augmentation des salaires afin de réduire leurs déficits budgétaires. Les gouvernements cherchent également à réduire le nombre de fonctionnaires et à régler les problèmes d'insuffisance de fonds dans de nombreux régimes de pension du secteur public.

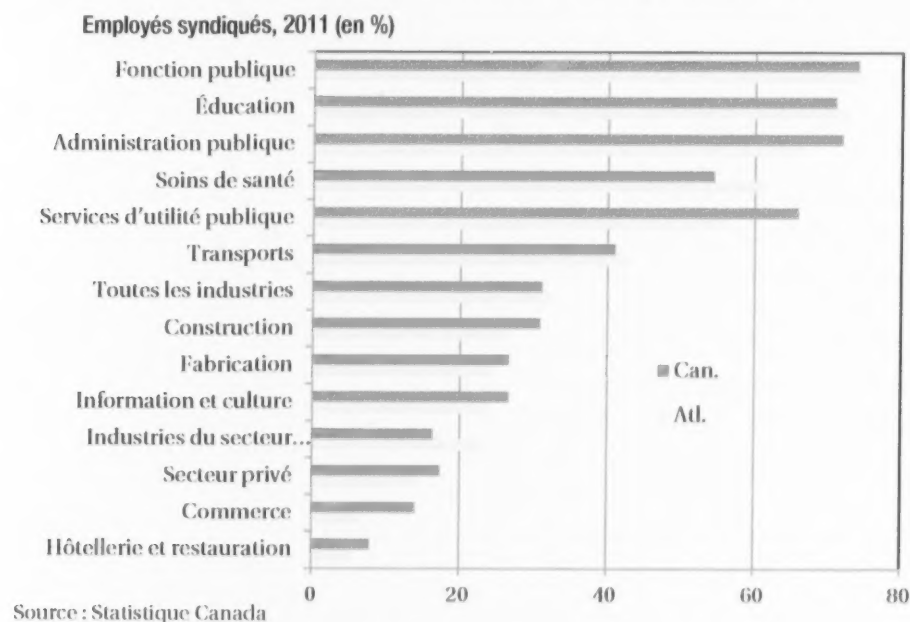
<sup>67</sup> Richard B. Freeman et James L. Medoff (1985), *What Do Unions Do?* New York, Basic Books.

<sup>68</sup> Lucio Baccaro (2008), *Labour, Globalization and Inequality: Are Trade Unions Still Redistributive?*, Genève, Institut international d'études sociales.

<sup>69</sup> CÉPA (2006b), « The Waning Influence of Private Sector Unions in Atlantic Canada », *Report Card*, Halifax, CÉPA, juin 2006.

Dans le secteur privé, en revanche, le taux de syndicalisation au Canada atlantique a continué de baisser, passant ainsi de 15,7 p. 100 en 1997 à 14,3 p. 100 en 2011. Mais les syndicats continuent de jouer un rôle important dans certaines industries. Dans la construction, par exemple, les syndicats représentent 27 p. 100 de la main-d'œuvre et jouent un rôle important dans la constitution de la réserve de main-d'œuvre pour les grands projets de construction. Dans la fabrication, les syndicats représentent 24 p. 100 des travailleurs au Canada atlantique, contre 34 p. 100 en 1997, principalement en raison de la fermeture de plusieurs grandes usines syndiquées, dans l'industrie de l'exploitation forestière en particulier. Dans deux usines de papier de la Nouvelle-Écosse confrontées à un risque de fermeture permanente, les syndicats ont voté en faveur d'une réduction des emplois, des salaires et des avantages sociaux pour assurer la survie des usines. Avec l'augmentation de la demande de compétences, il est possible que les syndicats aient un rôle utile à jouer en vue de s'assurer que les travailleurs possèdent les compétences nécessaires<sup>70</sup>.

Figure 6.6 – Les syndicats restent nettement plus importants dans la



<sup>70</sup> Lucio Baccaro (2008).

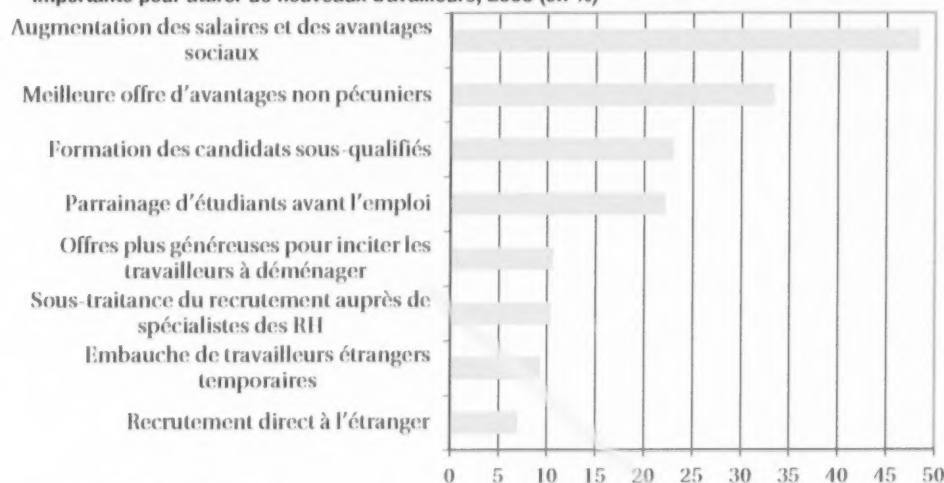
## 6.3 Employeurs

Les entreprises peuvent adopter plusieurs approches pour réagir à l'augmentation des pressions du marché du travail, mais on ne dispose que de peu de données empiriques sur les ajustements que les entreprises sont en train d'adopter. Grâce à une enquête récente auprès des 101 plus grandes entreprises au Canada atlantique, on dispose de certaines observations sur les stratégies des entreprises. La stratégie la plus souvent utilisée par ces 101 plus grandes sociétés pour attirer les travailleurs est de faire augmenter les salaires et les avantages sociaux. Ceci est conforme aux données signalées au chapitre 2 du présent rapport, qui indiquent que les salaires ont augmenté au Canada atlantique au cours des dernières années. Les 101 plus grandes entreprises utilisent également des approches plus innovantes pour toucher les jeunes, comme le recours aux réseaux sociaux et l'offre de stages ou de parrainages aux étudiants.

*Les employeurs augmentent les salaires pour attirer les travailleurs*

Figure 6.7 – L'augmentation des salaires et des avantages sociaux est l'approche la plus courante pour faciliter le recrutement

Proportion des 101 plus grandes entreprises indiquant que la stratégie est extrêmement ou très importante pour attirer de nouveaux travailleurs, 2008 (en %)



Sources : CÉPA, Progress Corp.

Les 101 plus grandes entreprises disent également que la formation des candidats sous-qualifiés est une approche importante. Les employeurs jouent un énorme rôle dans la formation des travailleurs, puisqu'ils financent environ 90 p. 100 de l'ensemble des formations en rapport avec l'emploi au Canada. D'après une étude récente, la rentabilité moyenne des investissements dans la formation pour les entreprises de 100 employés ou

plus est de 8,6 p. 100<sup>71</sup>. Mais est-ce que les entreprises de l'Atlantique consacrent suffisamment de ressources à la formation de leurs employés?

Il est intéressant de noter que l'embauche de travailleurs étrangers temporaires et le recrutement de travailleurs permanents à l'étranger font partie des stratégies les moins importantes pour les 101 plus grandes entreprises. Et pourtant, il est clair que la région de l'Atlantique connaît une augmentation de l'immigration et du recours aux travailleurs étrangers temporaires, comme on l'a vu au chapitre 4.

La nature du travail et des contrats d'emploi est également en évolution. Depuis les années 1970, il y a eu une augmentation importante du travail à temps partiel au Canada<sup>72</sup>. Cette tendance s'est également manifestée au Canada atlantique, puisque l'emploi à temps partiel est passé de 11 p. 100 de l'emploi total en 1976 à 17 p. 100 en 2011, même s'il n'y a pas eu de gros changements sur ce plan au cours de la dernière décennie. Le recours plus important au travail à temps partiel permet peut-être aux sociétés de disposer d'une plus grande souplesse, mais elle signifie également peut-être que les travailleurs ont moins d'avantages sociaux, un moins bon salaire et moins de sécurité de l'emploi. Si les entreprises souhaitent attirer plus de travailleurs des groupes sous-représentés dans la population active à l'avenir, il faudra qu'elles tiennent davantage compte des besoins de certains groupes démographiques particuliers, en offrant des politiques favorables aux familles, des horaires de travail flexibles (en particulier pour les femmes et les travailleurs âgés) et en s'assurant que le milieu de travail est un milieu accueillant et favorisant l'intégration.

Les petites entreprises sont confrontées à des difficultés particulières quand il s'agit de s'adapter à l'évolution des réalités du marché du travail, qui risquent de les obliger à consacrer plus de ressources au recrutement, à la formation et à la rémunération de la main-d'œuvre. Les petites et moyennes entreprises ont tendance à avoir plus de postes vacants à long terme<sup>73</sup>. Ceci est peut-être dû, en partie, au fait qu'elles n'ont pas la capacité d'avoir un département se consacrant spécifiquement aux ressources humaines; en revanche, les petites entreprises peuvent aussi faire preuve d'une plus grande souplesse quand il s'agit de faire des offres sur mesure à des employés particuliers. Le coût par employé de la formation est disproportionnellement élevé pour les

<sup>71</sup> Banque mondiale (2008), *The Return to Firm Investments in Human Capital*, coll. « Social Protection Discussion Papers », n° 0822. Washington, Banque mondiale.

<sup>72</sup> Don Drummond et Francis Fong (2010), « The Changing Canadian Workplace », *Special Report*, TD Economics, 8 mars 2010.

<sup>73</sup> Le taux de postes vacants à long terme est le nombre de postes vacants qui n'ont pas été pourvus pendant au moins quatre mois divisé par le nombre total de postes dans l'entreprise : Aneliese Debus, Bradley George et Plamen Petkov (2008), *Du travail à revendre - La pénurie de main-d'œuvre s'aggrave pour les PME en 2007*, Toronto, Fédération canadienne des entreprises indépendantes, mars 2008.

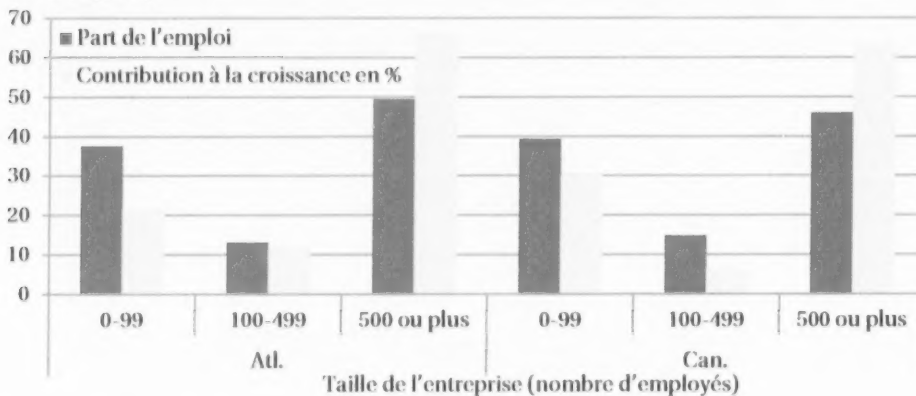
petites entreprises<sup>74</sup> et les employés des petites entreprises sont moins susceptibles de participer à des activités de formation<sup>75</sup>.

Au Canada atlantique, les entreprises de moins de 100 employés représentent 98 p. 100 du nombre total d'entreprises. Pour ce qui est de l'emploi, cependant, elles ne représentaient que 38 p. 100 du total de l'emploi au Canada atlantique en 2010 (figure 6.8). Et pour ce qui est de la croissance de l'emploi dans la région de l'Atlantique au cours de la dernière décennie, les grands employeurs qui emploient 500 travailleurs ou plus ont représenté deux tiers de la croissance de l'emploi, ce qui est beaucoup plus que leur part du total de l'emploi<sup>76</sup>.

*Les grandes entreprises représentent la majeure partie de la croissance de l'emploi au cours de la dernière décennie*

Figure 6.8 – Les grandes entreprises ont représenté une part disproportionnée de la croissance de l'emploi au cours de la dernière décennie

Part de l'emploi, 2010, et part de la croissance de l'emploi selon la taille de l'entreprise, 2000–2010 (en %)



Source : Statistique Canada

## 6.4 Établissements d'enseignement et de formation

Les établissements d'enseignement et de formation jouent un rôle important dans les économies avancées, puisqu'ils sont la principale source de main-d'œuvre qualifiée. Les diplômés des écoles et des programmes du postsecondaire doivent avoir les compétences de base nécessaires pour fonctionner dans une économie axée sur le savoir. La capacité d'adaptation des établissements d'enseignement et de formation est

<sup>74</sup> Dan Kelly, Audrey Azoulay, Aneliese Debus, Bradley George, Louis-Martin Parent, Plamen Petkov et Heather Tilley (2009), *Canada's Training Ground: SMEs' \$18 Billion Investment in the Nation's Workforce*, Toronto, Fédération canadienne des entreprises indépendantes.

<sup>75</sup> CÉPA (2001), « Adult Education in Atlantic Canada », *Report Card*, Halifax, CÉPA, juillet 2001.

<sup>76</sup> La contribution des grandes entreprises était plus faible à Terre-Neuve-et-Labrador, avec une plus grande part de la croissance liée aux petites et moyennes entreprises.

cruciale dans la capacité qu'a le marché du travail du Canada atlantique de s'adapter à l'évolution de la demande de compétences.

Les enfants scolarisés au Canada atlantique se situent généralement sous la moyenne canadienne dans les résultats des tests standardisés. Les résultats du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de 2009 montrent que le Canada fait partie des meilleurs pays et se situe nettement au-dessus de la moyenne de l'OCDE en lecture, en mathématiques et en sciences<sup>77</sup>. Les élèves des quatre provinces de l'Atlantique se situent généralement en dessous de la moyenne canadienne, même si la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador se situent au-dessus de la moyenne de l'OCDE.

*Les taux de décrochage scolaire au secondaire ont nettement baissé*

Le taux de décrochage scolaire au secondaire dans les provinces de l'Atlantique a été divisé par deux au cours des deux dernières décennies, puisqu'il est passé de 15 à 20 p. 100 en 1990-1993 à 7 à 9 p. 100 en 2007-2010. Ceci signifie cependant malgré tout qu'il y a plus de 12 000 jeunes au Canada atlantique qui n'ont pas fini leurs études secondaires, alors que c'est l'exigence minimum pour l'économie d'aujourd'hui<sup>78</sup>. Il faut aussi que les élèves finissent leurs études secondaires avec un niveau fonctionnel adéquat en mathématiques, en sciences et en écriture. En 2009, les rapports indiquent que 25 à 35 p. 100 des diplômés du secondaire échouaient aux tests de base en littératie et en mathématiques — se situant au niveau de la 8<sup>e</sup> année — organisés par Michelin pour les embauches dans ses usines en Nouvelle-Écosse<sup>79</sup>.

Les établissements postsecondaires ont facilité l'augmentation des effectifs d'étudiants et du niveau d'études de la population du Canada atlantique. Ils ont introduit de nouveaux programmes pour répondre aux nouvelles exigences du marché du travail. Les collèges communautaires du Canada atlantique se sont appuyés sur la consultation de l'industrie pour l'élaboration de leurs programmes, puisque la plupart des programmes et des établissements s'inspirent des suggestions de comités consultatifs composés de représentants de l'industrie. Les universités considèrent peut-être qu'elles ont un rôle plus général en tant qu'établissements d'enseignement, mais il faut qu'elles sachent elles aussi s'adapter à l'évolution des besoins de main-d'œuvre pour continuer à favoriser la croissance de l'économie dans la région<sup>80</sup>. Comme on l'a vu au chapitre 4, l'offre de diplômés dans certains domaines ne correspond pas nécessaire à la demande du marché du travail.

<sup>77</sup> Tamara Knighton, Pierre Brochu et Tomasz Gluszynski (2010), *À la hauteur : Résultats canadiens de l'étude PISA de l'OCDE. La performance des jeunes du Canada en lecture, en mathématiques et en sciences*, Ottawa, Statistique Canada, OCDE (2010), *PISA 2009 Results: What Students Know and Can Do – Student Performance in Reading, Mathematics and Science (Volume I)*, OECD Publishing.

<sup>78</sup> Jason Gilmore (2010), « Tendances du taux de décrochage et des résultats sur le marché du travail des jeunes décrocheurs », *Questions d'éducation : le point sur l'éducation, l'apprentissage et la formation au Canada*, novembre 2010. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/2010004/article/11339-fra.htm>.

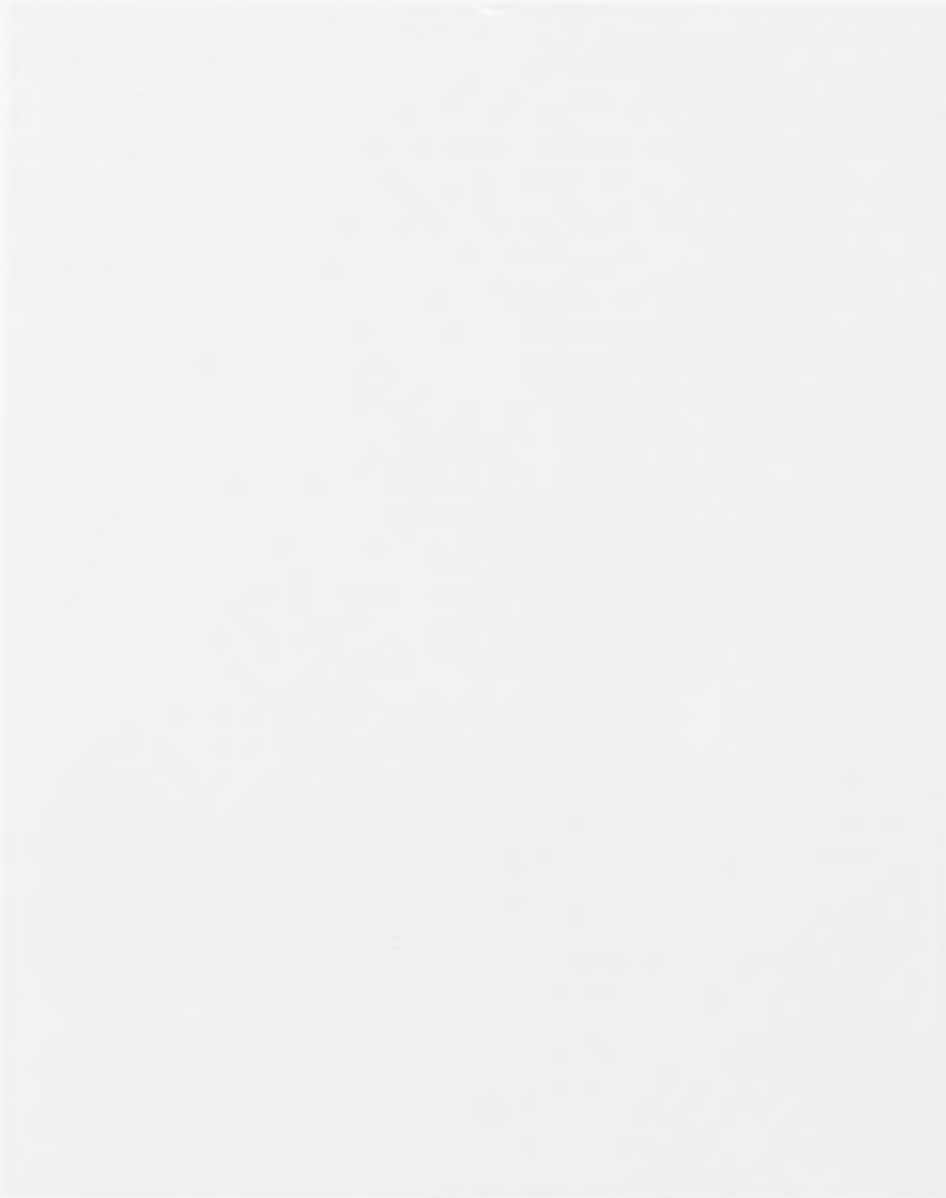
<sup>79</sup> David Chaundy (2011), *Atlantic Canada's Changing Competitiveness for International Investment*, Halifax, CÉPA, p. 66.

<sup>80</sup> David Chaundy (2011), p. 67.



## Chapitre 7

### **Enjeu déterminant n° 5 : caractère adéquat des informations et des politiques sur le marché du travail**



Dans ce chapitre, nous nous concentrons sur plusieurs domaines de politique publique qui ont un impact sur le marché du travail. Nous commençons par un bref aperçu des responsabilités du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux concernant le marché du travail, en soulignant les domaines dans lesquels les politiques sont en train d'évoluer. Nous nous concentrons ensuite sur trois principaux domaines de politique publique : le rôle important joué par les informations sur le marché du travail (IMT) tant en ce qui concerne l'efficacité du marché du travail qu'en ce qui concerne sa capacité de s'adapter aux changements économiques et démographiques; le rôle du programme d'assurance-emploi (AE); et la politique d'immigration. Le chapitre se conclut par quelques commentaires d'ordre général sur les politiques relatives au marché du travail.

Le gouvernement fédéral a une grande influence sur le marché du travail, car il gère le programme d'AE, les programmes de revenu de retraite du Canada, le Programme des travailleurs étrangers temporaires et les programmes d'immigration au Canada et il offre diverses formes de soutien financier aux étudiants et aux apprentis. Il est en train d'apporter certains changements importants à plusieurs de ces programmes, conformément à ses objectifs, qui sont les suivants : renforcer la souplesse du marché du travail à l'échelle nationale; accroître la participation des individus au marché du travail en réduisant les obstacles et les facteurs de démotivation, en particulier pour les groupes sous-représentés; et éliminer les obstacles empêchant les gens de faire des études postsecondaires et de perfectionner leurs compétences<sup>81</sup>. Nous abordons les changements apportés au programme d'AE et à la politique d'immigration plus loin dans le chapitre.

*L'âge de  
l'admissibilité pour la  
Sécurité de la vieillesse  
va passer à 67 ans*

Dans le budget de 2012, le gouvernement a annoncé que l'âge d'admissibilité pour la Sécurité de la vieillesse (SV) et le Supplément de revenu garanti allait passer de 65 à 67 ans, à partir de 2023 et avec une mise en œuvre progressive jusqu'en 2029, ce qui signifie que les personnes âgées de 54 ans aujourd'hui ne seront pas affectées. Ce changement, introduit en vue de garantir la pérennité du système fiscal dans le contexte du vieillissement de la population et de l'augmentation de l'espérance de vie, risque de forcer certains individus à retarder leur départ à la retraite. Il affectera en particulier les Canadiens à faible revenu et ceux qui ne disposent pas d'une pension de retraite du gouvernement ou de leur entreprise ou qui n'ont pas épargné suffisamment d'argent pour leur retraite. Le Canada atlantique reçoit une part relativement large des versements de la SV, en raison de la proportion importante de personnes âgées de 65 ans ou plus dans la région. À partir de 2013, les Canadiens auront également le choix de continuer de travailler et de retarder de jusqu'à cinq ans le versement de leur allocation

<sup>81</sup> RHDDC (2010), « Estimations pour 2010-2011 », *Rapport ministériel sur le rendement*, Ottawa, Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.hrs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2010-2011/inst/csd/csd00-fra.asp>.

de SV, ce qui leur permettra de recevoir une allocation plus importante lorsqu'ils partiront effectivement à la retraite.

Les gouvernements provinciaux du Canada atlantique assument une responsabilité de plus en plus importante vis-à-vis du marché du travail depuis une dizaine d'années, dans le cadre d'ententes de délégation des responsabilités (ententes bilatérales, comme les ententes sur le développement du marché du travail et les ententes relatives au marché du travail avec le gouvernement fédéral) concernant les programmes locaux pour le marché du travail et le développement des programmes des candidats des provinces visant à faire venir des travailleurs immigrants. Les provinces gèrent également leur système d'enseignement de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année; elles versent des subventions aux collèges communautaires et aux universités; et elles gèrent diverses initiatives visant à favoriser le développement économique. Les stratégies pour le marché du travail sont des priorités provinciales de plus en plus importantes et vont au-delà des stratégies d'immigration et de rapatriement. Il est également évident que les provinces mettent de plus en plus l'accent sur la collaboration avec les employeurs.

*Les stratégies sur le marché du travail sont des priorités de plus en plus importantes pour les provinces*

La Nouvelle-Écosse est la seule province à avoir publié une stratégie officielle sur le marché du travail<sup>82</sup>. Cette stratégie se concentre sur trois priorités : soutenir l'apprentissage et le perfectionnement des compétences en milieu de travail, avec des mesures incitatives encourageant les employeurs à organiser des activités d'éducation et de formation et à développer les stages et les formations en alternance études-travail; aider les Néo-Écossais à trouver de bons emplois en améliorant les informations sur le marché du travail et les outils et initiatives qui s'y rapportent, en particulier pour les jeunes; et faire augmenter la population active grâce à la stratégie d'immigration de la province et aux programmes destinés aux groupes sous-représentés.

Le plan stratégique pour le nouveau ministère de l'Enseignement supérieur et des Compétences de Terre-Neuve-et-Labrador définit l'offre de travailleurs qualifiés disponibles comme étant un enjeu global déterminant et déclare qu'il mettra sur pied une stratégie pour le marché du travail d'ici trois ans<sup>83</sup>. L'objectif est entre autres de faire augmenter spécifiquement de 80 p. 100 sur trois ans le nombre de travailleurs qualifiés venant dans la province dans le cadre du Programme des candidats de la province. La province continue également d'investir dans le système de formation des apprentis et dans l'enseignement postsecondaire<sup>84</sup>. Elle est en train de développer ses relations avec les employeurs et a lancé au début 2010 une trousse d'outils en ligne pour les ressources

<sup>82</sup> Gouvernement de la Nouvelle-Écosse (2011), *Nova Scotia's Workforce Strategy*.

<sup>83</sup> Ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi de Terre-Neuve-et-Labrador (2011c), *Strategic Plan: Fiscal Years 2011-12 to 2013-14*.

<sup>84</sup> Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador (2012a), *Budget Speech 2012*, 24 avril 2012.

humaines destinée aux petites entreprises<sup>85</sup>. En 2011, la province a publié un document détaillé d'analyse et de prévisions sur le marché du travail<sup>86</sup>. Elle est également en train de mettre sur pied un secrétariat de la main-d'œuvre chargé de coordonner les politiques et les programmes sur le marché du travail des différents ministères du gouvernement, afin de renforcer les débouchés pour les personnes qui sont prêtes à travailler<sup>87</sup>.

Le Nouveau-Brunswick a récemment publié un nouveau plan d'action de développement économique, qui se concentre sur les ressources humaines<sup>88</sup>; il publiera ultérieurement une stratégie complète de développement de la population active. Le plan d'action cite trois objectifs spécifiques pour le marché du travail : améliorer la qualité de la population active; renforcer la taille de la population active; et faire mieux correspondre les individus aux débouchés, en améliorant les informations sur le marché du travail. Pour améliorer la qualité de la population active, la province va mettre davantage l'accent sur la formation en littératie; elle subventionnera des projets pilotes d'amélioration de l'accès aux études postsecondaires pour les groupes sous-représentés; elle subventionnera un plus grand nombre de places dans les collèges communautaires; elle réorientera les programmes de formation afin d'améliorer les résultats obtenus en matière d'emploi; et elle apportera son aide à l'offre de formations visant à permettre aux entreprises de participer aux grands projets industriels. Pour renforcer la taille de la population active, la province va mettre davantage l'accent sur l'immigration et la migration interprovinciale; elle va attirer des étudiants internationaux dans les programmes des secteurs prioritaires; et elle va utiliser davantage le potentiel des Premières Nations.

Dans son budget de 2012, l'Île-du-Prince-Édouard a mis en relief le rôle important que le secteur privé jouera dans la création d'emplois, mais également noté le rôle que joue le gouvernement dans l'offre d'une main-d'œuvre qualifiée<sup>89</sup>. Dans le discours sur le budget, le gouvernement a annoncé des investissements dans un nouveau programme de formation en milieu de travail et la mise en place d'un groupe de travail, en partenariat avec les établissements postsecondaires, pour garantir que les habitants de la province acquièrent les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour contribuer au renforcement de la population active et de l'économie. Le gouvernement a récemment annoncé un nouveau programme de mentorat des diplômés visant à trouver

<sup>85</sup> Ministère de l'Enseignement supérieur et des Compétences de Terre-Neuve-et-Labrador (2012), *The T.-N.-L. HR Manager*. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.nlhrmanager.ca/index.php>.

<sup>86</sup> Ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi de Terre-Neuve-et-Labrador (2011b), *Newfoundland and Labrador Labour Market: Outlook 2020*.

<sup>87</sup> Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador (2012b), *Speech from the Throne 2012*, 5 mars 2012.

<sup>88</sup> Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2012), *Rebâtir le Nouveau-Brunswick : Partenaires dans la croissance – Plan d'action de développement économique*, Fredericton, Gouvernement du Nouveau-Brunswick.

<sup>89</sup> Île-du-Prince-Édouard (2012), *Budget Address*, 18 avril 2012.

pour les récents diplômés des entreprises de l'Île-du-Prince-Édouard disposées à les encadrer<sup>90</sup>.

## 7.1 Importance des informations sur le marché du travail

Dans une économie décentralisée, où les informations ne sont ni complètes ni gratuites, il est nécessaire pour les individus, les employeurs et les gouvernements de disposer d'informations sur le marché du travail (IMT) adéquates afin de pouvoir prendre des décisions éclairées et aider les travailleurs à trouver des emplois qui leur conviennent, aujourd'hui et après les crises économiques et les changements qui se produiront au fil du temps. Au niveau individuel, il est utile d'avoir accès à des IMT de qualité : cela permet aux étudiants de prendre des décisions cruciales concernant leur orientation; cela permet aux travailleurs licenciés et aux autres individus envisageant de changer de profession d'explorer d'autres options de formation et d'orientation; et cela permet aux travailleurs de trouver un emploi en temps voulu dans leur secteur. Les IMT aident les employeurs à faire des prévisions concernant leurs besoins de main-d'œuvre, à évaluer la taille et la qualité des réserves potentielles de main-d'œuvre et à évaluer la compétitivité de leurs offres de rémunération, afin de décider s'ils doivent changer leurs stratégies de recrutement et de fidélisation des employés. Pour les gouvernements, les IMT sont cruciales en vue de prédire et d'évaluer la réussite des interventions et des politiques sur le marché du travail. Selon le rapport de 2009 du Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail (CCIMT), si les dépenses relatives aux IMT se situent à un peu plus de 100 millions de dollars à l'échelle nationale, l'impact de la réduction du chômage ou de l'augmentation des salaires de ne serait-ce qu'un dixième de point grâce à l'amélioration de la correspondance entre les travailleurs et les emplois permettrait de faire augmenter le PIB de jusqu'à 800 millions de dollars<sup>91</sup>.

*La disponibilité d'informations adéquates sur le marché du travail est importante tant pour les individus que pour les employeurs et les gouvernements*

Le rapport du CCIMT mentionne plusieurs préoccupations importantes concernant le système actuel d'IMT au Canada. Il met en évidence plusieurs lacunes dans les données, en particulier dans les domaines suivants : les données relatives aux flux de main-d'œuvre, sur des aspects comme les postes vacants; les données concernant les comparaisons des salaires dans les villes et les régions du pays, y compris avec les ajustements liés au pouvoir d'achat relatif (c'est-à-dire les salaires réels); et les données concernant le rendement du marché du travail et les besoins de groupes comme les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés, les minorités, les immigrants, les Autochtones et les handicapés. En outre, le rapport soulève des questions concernant l'accessibilité des IMT, puisque les personnes ayant participé au processus de consultation notent que

<sup>90</sup> Ministère de l'Innovation et de l'Enseignement supérieur de l'Île-du-Prince-Édouard (2012), *Graduate Mentorship program to provide work experience for recent graduates*, communiqué de presse, 12 avril 2012.

<sup>91</sup> Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail (2009), *Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système d'information sur le marché du travail pour le Canada*, p. ii.



l'accès aux données de Statistique Canada est cher et perçu comme étant peu convivial. Elles notent également qu'elles ne sont pas satisfaites des IMT, qui sont disponibles « en quantité ahurissante » et dans lesquelles il est difficile de faire le tri; bon nombre d'organismes notent qu'ils s'appuient souvent sur des sources secondaires d'IMT au lieu des sources primaires comme Statistique Canada. Lors des discussions de la table de ronde pour l'Atlantique, les participants ont également noté leurs frustrations concernant l'absence d'informations régionales et provinciales dans certaines enquêtes et le fait que les données sont supprimées et les échantillons sont de trop petite taille pour les provinces de l'Atlantique dans d'autres enquêtes, de sorte que les informations sont plus imprévisibles et moins fiables.

Depuis la publication du rapport du CCIMT, on a fait certains progrès en vue de régler certains des problèmes soulevés. Depuis février 2012, Statistique Canada met gratuitement à disposition toutes les données dans la base de données CANSIM, avec une nouvelle interface plus conviviale. Les données d'une nouvelle enquête sur le milieu de travail, avec de plus amples renseignements sur la démographie et les taux de renouvellement du personnel et de postes vacants, seront publiées à l'automne 2012. Le gouvernement fédéral est en train de refondre le site Web « Travailler au Canada », afin de fournir des informations à de nouveaux auditoires, y compris les chercheurs d'emploi, les jeunes, les étudiants, les travailleurs âgés et les Autochtones — et non plus seulement les nouveaux arrivants au Canada. Les provinces sont également en train de prendre des mesures pour améliorer les IMT à leur échelle. Terre-Neuve-et-Labrador, par exemple, a récemment publié des prévisions sur dix ans pour le marché du travail, avec des analyses détaillées pour certaines professions. La Nouvelle-Écosse a lancé un nouveau site de guichet unique pour les individus et les employeurs dans le cadre de sa stratégie pour la population active. Et Manufacturiers et Exportateurs du Canada, pour sa part, a dirigé la création d'un nouveau site reliant les travailleurs qualifiés aux employeurs<sup>92</sup>.

Il reste encore du travail à faire pour améliorer le système d'IMT au Canada. On ne dispose que de données limitées, par exemple, sur l'ampleur et la nature du phénomène des travailleurs qui parcourent de longues distances pour se rendre de leur domicile à leur travail, des provinces de l'Atlantique à l'Alberta et à d'autres destinations. L'élimination du questionnaire complet du recensement a peut-être réduit la fiabilité des données sur les groupes sous-représentés. Au niveau de la région de l'Atlantique, les industries et les collèges communautaires tentent de compléter la kyrielle de sources de données existantes sur l'offre et la demande de main-d'œuvre pour les grands projets d'investissement avec leurs propres informations. Mais on manque toujours d'informations suffisamment détaillées, fiables et disponibles en temps opportun, de

<sup>92</sup> Manufacturiers et Exportateurs du Canada (2012), « New website takes collaborative approach for addressing skilled labour shortages in Canada », 25 mars 2012. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.cine-mec.ca/?lid=JCKNC-E7J2G-1W6JA&comaction=show&cid=VUR62-111UIY-11CWBF> [communiqué de presse].



sorte qu'il est difficile d'évaluer les besoins de formation et de mettre en évidence à l'avance les pressions qu'exercera le marché du travail.

Pour anticiper du mieux possible sur les difficultés sur le marché du travail, toutes les provinces ont besoin d'informations de qualité sur le marché du travail au niveau provincial et régional et par industrie et par profession. Il est indispensable de s'efforcer de s'assurer que les données disponibles sont interprétées de façon appropriée et adéquate et diffusées sous des formes utilisables auprès de ceux qui en ont besoin. Le décalage actuel entre les domaines d'études des diplômés au postsecondaire et les débouchés prévus dans certaines professions semble indiquer soit que tel n'est pas le cas à l'heure actuelle soit qu'il y a d'autres obstacles qui empêchent d'améliorer la correspondance entre l'offre et la demande. Cela étant dit, l'offre d'IMT exactes, fiables et disponibles en temps opportun coûte cher et certaines informations sont vite périmées. À notre époque de restrictions budgétaires, il faut que les gouvernements et les autres fournisseurs de données évaluent les coûts et les avantages relatifs des initiatives spécifiques en la matière. Dans le budget de 2012, le gouvernement a annoncé un investissement de 21 millions de dollars dans des initiatives ciblées sur deux ans « pour améliorer le contenu et la pertinence de l'information sur les emplois et le marché du travail communiquée aux Canadiennes et aux Canadiens qui cherchent d'un emploi »<sup>93</sup>. En mai 2012, le gouvernement a annoncé que les bénéficiaires de l'AE recevront deux fois par jour des avis via « Alerte-Emploi » sur les offres d'emploi dans leur profession et dans les professions apparentées, dans différentes régions, ainsi que des informations sur les taux de rémunération et sur la demande dans certaines professions choisies<sup>94</sup>. L'intention du gouvernement, en élargissant l'éventail des sources et l'envergure de ces avis, est d'améliorer la correspondance entre les bénéficiaires de l'AE et les emplois disponibles.

## 7.2 Réformer l'assurance-emploi

Le programme d'assurance-emploi (AE) du Canada offre une aide financière temporaire dans le cadre de prestations régulières d'AE aux Canadiens au chômage qui ont perdu leur emploi sans que cela soit de leur faute, pendant qu'ils cherchent un autre emploi ou mettent à jour leurs compétences. En plus des prestations d'AE ordinaires, le programme offre également des prestations de revenu aux pêcheurs autonomes et aux employés qui ont une semaine de travail temporairement réduite, ainsi que des prestations spéciales aux travailleurs incapables de travailler en raison d'une maladie ou de responsabilités

<sup>93</sup> Gouvernement du Canada (2012), *Emplois, croissance, et prospérité à long terme - le Plan d'action économique de 2012*, p. 21.

<sup>94</sup> Gouvernement du Canada (2012), « Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles », 24 mai 2012. Document consulté le 24 mai 2012 à <http://nouvelles.gc.ca/web/article-fra.do?m-%2Findex&nid=676379> [communiqué de presse].

familiales<sup>95</sup>. Au-delà des prestations de revenu, le programme d'AE offre aussi des formations, des services de recherche d'emploi et des programmes apparentés, afin d'aider les participants à se préparer à un nouvel emploi, à obtenir un tel emploi et à le garder<sup>96</sup>. Le programme d'AE joue donc un rôle important en tant que forme de soutien du revenu, de redistribution du revenu et de stabilisation automatique pour les marchés du travail régionaux et le marché du travail national<sup>97</sup>.

*Le programme d'AE est une caractéristique importante du marché du travail au Canada depuis les années 1940*

Le programme d'AE — appelé programme d'assurance-chômage jusqu'en 1996 — est une caractéristique importante du marché du travail au Canada depuis son lancement au début des années 1940<sup>98</sup>. Au début, environ 42 p. 100 de la population active était couverte. Les travailleurs saisonniers et les emplois dans lesquels le taux de renouvellement du personnel était élevé étaient exclus. Au fil du temps, le programme a pris de l'ampleur et couvert également les travailleurs saisonniers et les pêcheurs autonomes. En 1971, environ 93 p. 100 de la population active rémunérée était couverte. La *Loi sur l'assurance-chômage* de 1971 a assoupli les critères d'admissibilité, fait passer les prestations à 67 p. 100 de la rémunération assurable pour les travailleurs et indexé la période d'indemnisation sur le taux de chômage national et les taux de chômage régionaux.

Depuis la fin des années 1970, les inquiétudes concernant le coût du système d'AE et ses effets éventuellement négatifs sur le marché du travail ont débouché sur plusieurs réformes et changements. On a ainsi introduit des exigences d'entrée plus strictes en 1979 (en faisant augmenter le nombre de semaines de rémunération assurable à accumuler avant de pouvoir bénéficier des prestations) et on a réduit le taux des cotisations à 55 p. 100 de la rémunération assurable en 1994. Au cours des années 1990, on a apporté plusieurs changements pour restreindre l'admissibilité, favoriser la participation au marché du travail et décourager les travailleurs de demander fréquemment des prestations. À partir de 1997, on a modifié les critères d'admissibilité à l'AE en se fondant sur le nombre d'heures de travail plutôt que de semaines. Dans le budget de 2009, le gouvernement a apporté certains changements pour allonger la durée des prestations, geler le taux de cotisation et renforcer les subventions pour la formation, en raison de la récession.

<sup>95</sup> Les prestations pour les pêcheurs sont versées aux pêcheurs qui sont des travailleurs autonomes. Les prestations pour travail partagé sont un supplément pour les employés admissibles qui ont des semaines de travail temporairement réduites. Les prestations spéciales sont versées aux personnes incapables de travailler en raison d'une maladie ou qui temporairement ne travaillent pas pour prendre soin d'un nouveau-né ou d'un membre de la famille gravement malade.

<sup>96</sup> Ces prestations et mesures de soutien prévues dans la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, sont principalement offertes par les provinces dans le cadre d'ententes sur le développement du marché du travail (EDMT).

<sup>97</sup> Commission de l'assurance-emploi du Canada (2012), *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2011*. Document consulté le 11 juin 2012 à [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/ae/rapports/aerce\\_2011/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/ae/rapports/aerce_2011/index.shtml).

<sup>98</sup> Pour avoir un bref historique des changements de politique d'AE, voir Zhengxi (1998). Pour consulter les changements plus récents, voir l'annexe I de Commission de l'assurance-emploi du Canada (2012). Zhengxi Lin (1998), « Évolution de l'assurance-emploi au Canada », *L'emploi et le revenu en perspective*, été 1998, p. 42-47. Document consulté le 11 juin 2012 à <http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/af-fdr.cgi?l=fra&loc=/studies-etudes/75-001/archive/f-pdf/3828-fra.pdf>.

Pour pouvoir prétendre aux prestations ordinaires d'AE, il faut avoir été sans emploi ou sans rémunération pendant au moins sept jours consécutifs et avoir accumulé un nombre suffisant d'heures assurables au cours des 52 dernières semaines avant la demande ou depuis le début de la dernière demande de prestations d'AE, selon celle de ces deux périodes qui est la plus courte<sup>99</sup>. Le nombre exigé d'heures assurées dépend du taux de chômage de la région économique où habite l'individu, de sorte que les individus qui habitent dans des régions où le chômage est élevé ont à accumuler moins d'heures pour bénéficier des prestations. (C'est ce qu'on appelle la norme variable d'admissibilité.) À l'heure actuelle, pour la plupart des individus, il faut entre 420 et 700 heures assurables pour pouvoir bénéficier des prestations ordinaires de l'AE. Mais les individus qui se lancent dans la population active pour la première fois ou qui retournent dans la population active après une absence de deux années ou plus doivent accumuler 910 heures de travail pour être admissibles, quel que soit le taux de chômage de leur région.

Le nombre maximum de semaines de prestations ordinaires qu'on peut percevoir varie de 14 à 45, selon le nombre d'heures assurables accumulées au moment de la demande et le taux de chômage dans la région. Plus le taux de chômage de la région est élevé et plus le nombre d'heures accumulées est élevé, plus la période des prestations est longue. Les demandeurs admissibles doivent attendre deux semaines avant de recevoir les prestations d'AE; ceci est fait afin de s'assurer que les personnes qui perçoivent les prestations sont vraiment affectées par des périodes importantes de chômage et donne également le temps de vérifier l'exactitude de la demande.

Le taux hebdomadaire des prestations se situe à 55 p. 100 du montant moyen de la rémunération hebdomadaire assurable que l'individu a accumulée dans les 26 semaines précédant la demande; le montant hebdomadaire maximum était de 468 dollars en 2011<sup>100</sup>. Le calcul du montant moyen de la rémunération hebdomadaire assurable, qui se fonde sur le total de la rémunération assurable sur les 26 dernières semaines divisé par le nombre de semaines travaillées, est assujéti à un « dénominateur minimal » (qui varie de 14 à 22 semaines, selon le taux de chômage dans la région), qui vise à encourager les travailleurs à accepter un travail se situant sous le minimum exigé pour être admissible, afin d'éviter d'avoir une prestation hebdomadaire réduite. Pour encourager les travailleurs à accepter tous les emplois disponibles, les semaines de rémunération assurable au-delà du dénominateur minimum sont exclues du calcul de la rémunération moyenne si la rémunération est inférieure à 225 dollars<sup>101</sup>. Selon les dispositions de la

<sup>99</sup> Ce résumé des principales caractéristiques du programme d'AE pour les prestations ordinaires se fonde sur Commission de l'assurance-emploi du Canada (2012).

<sup>100</sup> Le montant maximum de la rémunération assurable augmente en fonction du salaire moyen dans l'industrie; il était de 44 200 dollars en 2011. La disposition concernant le supplément familial donne aux familles à faible revenu ayant des enfants un taux de prestation de jusqu'à 80 p. 100 de leur rémunération hebdomadaire assurable moyenne, jusqu'à concurrence du montant maximum de la prestation hebdomadaire.

<sup>101</sup> C'est ce qu'on appelle la « disposition relative aux petites semaines ».

section « Travail pendant une période de prestations », les bénéficiaires de l'AE sont également autorisés à gagner une rémunération de jusqu'à 50 dollars par semaine ou 25 p. 100 de leur prestation hebdomadaire (selon celui des deux montants qui est le plus élevé) avant que le programme commence à déduire le montant équivalent des prestations d'AE.

Il y a aussi plusieurs projets pilotes de l'AE actuellement en cours. Depuis 2008, la disposition concernant le travail pendant une période de prestations a été temporairement modifiée afin de permettre aux bénéficiaires de l'AE de gagner jusqu'à 75 dollars par semaine ou 40 p. 100 de leur prestation hebdomadaire (selon celui des deux montants qui est le plus élevé). Dans le projet pilote sur les 14 meilleures semaines, la rémunération moyenne des demandeurs dans les régions à fort taux de chômage se fonde sur les 14 semaines où ils ont gagné le plus au cours des 52 dernières semaines (ou depuis le début de leur dernière demande). Le nombre maximum de semaines de prestations ordinaires a été temporairement augmenté de cinq semaines, pour un maximum de 45 semaines, dans 21 régions où le chômage est élevé.

*Le recours à l'AE est plus élevé au Canada atlantique qu'à l'échelle nationale, en raison de son utilisation plus fréquente dans les régions rurales*

On a plus recours à l'AE au Canada atlantique que dans le reste du Canada : la région de l'Atlantique représente 16 à 17 p. 100 des demandes et des prestations ordinaires, alors qu'elle ne compte que 9 p. 100 des chômeurs et 7 p. 100 des employés au Canada<sup>102</sup>. Cependant, comme on l'a vu au chapitre 5, cette utilisation plus fréquente de l'AE est liée à ce qui se passe dans les régions rurales du Canada atlantique. Il y a eu 227 000 nouvelles demandes de prestations ordinaires d'AE au Canada atlantique en 2010-2011 et le montant total des prestations s'est élevé à 2 milliards de dollars<sup>103</sup>.

Le programme d'AE « est conçu de manière à redistribuer une partie des revenus des travailleurs à haut salaire vers les personnes à revenu modeste, et des revenus des provinces et des régions à faible taux de chômage vers celles où le taux de chômage est élevé »<sup>104</sup>. Les travailleurs des provinces de l'Atlantique et de Québec reçoivent plus en prestations d'AE que ce que les employés et les employeurs de ces provinces versent en cotisations<sup>105</sup>. De même, les employés des industries saisonnières comme l'agriculture, la pêche, l'exploitation forestière et la construction, ainsi que les employés de la fabrication, des exploitations minières (y compris dans le pétrole et le gaz), des services aux entreprises et des arts et loisirs ont reçu plus, en 2009, en prestations, que ce qu'ils

<sup>102</sup> Les 22 600 demandes de pêcheurs au Canada atlantique en 2010-2011 ont représenté 79 p. 100 du total pour le pays et la moitié de ces demandes émanaient de Terre-Neuve-et-Labrador. Les prestations pour les pêcheurs au Canada atlantique se sont élevées à 187 millions de dollars en 2010-2011.

<sup>103</sup> Le montant total des prestations de revenu, avec les prestations pour les pêcheurs et les prestations spéciales, s'est élevé à 2,7 milliards de dollars.

<sup>104</sup> Commission de l'assurance-emploi du Canada (2012), chapitre 6.1. Les données sur la redistribution entre les personnes hautement rémunérées et les personnes faiblement rémunérées sont fournies dans Ross Finnie et Ian Irvine (2011), « The Redistributive Impact of Canada's Employment Insurance Program, 1992-2002 », *Canadian Public Policy*, vol. 3, n° 2, juin 2011, p. 201-218.

<sup>105</sup> Commission de l'assurance-emploi du Canada (2012), annexe 3.17.

ont, avec leurs employeurs, payé en cotisations<sup>106</sup>. Dans certaines entreprises au sein de ces industries, les employés sont également de façon persistante des bénéficiaires nets de l'AE, alors que, dans les autres entreprises de la même industrie, ils sont rarement des bénéficiaires nets<sup>107</sup>. De fait, les chercheurs ont constaté que les facteurs propres à certaines entreprises spécifiques sont des facteurs plus déterminants en ce qui a trait aux bénéficiaires nets de l'AE que l'industrie ou la province dont elles font partie<sup>108</sup>.

**Tableau 7.1 – Recours à l'AE nettement plus élevé au Canada atlantique**  
**Profil des demandes d'AE ordinaires, 2010–2011**

	Nouvelles demandes (en milliers)	Demandes fréquentes en % des nouvelles demandes (en %)	Demandes saisonnières en % des nouvelles demandes (en %)	Total des prestations (en millions de \$)	Prestation hebdomadaire moyenne (en \$)	Part des nouvelles demandes (en %)	Part du total des prestations (en %)	Part des employés (en %)
T.-N.-L.	68	68	52	687	372	4,8	5,6	1,4
I.-P.-É.	18	66	52	160	361	1,3	1,3	0,4
N.-É.	67	52	47	582	360	4,8	4,7	2,8
N.-B.	75	58	39	631	359	5,3	5,1	2,2
Qc	442	42	34	3 433	368	31,6	27,9	23,0
Ont.	398	24	29	3 796	371	28,5	30,9	38,4
Man.	38	28	26	281	359	2,7	2,3	3,8
Sask.	29	30	23	243	379	2,1	2,0	3,0
Alb.	97	12	19	951	406	6,9	7,7	11,9
C.-B.	162	20	16	1 479	368	11,6	12,0	12,8
Can.	1 397	35	27	12 294	371	100	100	100
All.	227	60	46	2 059	363	16,3	16,7	6,8

NOTE : Les demandeurs fréquents sont des individus qui ont fait trois demandes actives ou plus au cours des cinq années précédant leur demande actuelle. Les demandeurs saisonniers sont des individus qui ont commencé leurs demandes précédentes à peu près au même moment de l'année que leur demande actuelle.

Sources : Commission de l'assurance-emploi du Canada (*Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2011*), CÉPA

Les prestataires de l'AE au Canada atlantique sont plus susceptibles d'être des demandeurs fréquents ou saisonniers et de travailler en même temps qu'ils bénéficient de prestations. Près de 60 p. 100 des demandes d'AE en 2010–2011 au Canada atlantique émanaient d'utilisateurs fréquents du programme, c'est-à-dire de personnes qui avaient fait trois demandes ou plus au cours des cinq dernières années; à l'échelle nationale, le

<sup>106</sup> Commission de l'assurance-emploi du Canada (2012), annexe 3.17. Il convient également de noter que les gouvernements offrent des aides financières, par divers moyens, à plusieurs industries, dont l'agriculture et l'aérospatiale. Le centre du Canada et les provinces de l'Ouest sont les régions qui reçoivent le montant d'aide le plus élevé en dollars dans le cadre de ces subventions du gouvernement fédéral aux entreprises.

<sup>107</sup> Miles Corak et Wen-Hao Chen (2003), *Who Benefits from Unemployment Insurance in Canada: Regions, Industries, or Individual Firms? The Earnings Supplement Project*, collection « Documents de travail de la SRSA », Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, et Miles Corak et Wendy Pyper (1995a), *Firms, Industries and Cross-subsidies: Patterns in the Distribution of UI Benefits and Taxes*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada.

<sup>108</sup> Miles Corak et Wen-Hao Chen (1995), *Entreprises, industries et assurance-chômage : une analyse des données sur les employeurs et les employés recueillies au Canada*, Ottawa, Statistique Canada.



pourcentage n'est que de 35 p. 100. De même, 46 p. 100 environ des demandes d'AE au Canada atlantique émanaient de demandeurs saisonniers, contre 27 p. 100 à l'échelle nationale. Environ 68 p. 100 des prestataires de l'AE ordinaire au Canada atlantique travaillent en même temps qu'ils bénéficient de prestations, contre 56 p. 100 à l'échelle nationale.

*La relation entre les habitudes de travail et le recours à l'AE est complexe*

La relation entre les habitudes d'emploi — comme le travail saisonnier — et le recours au programme d'AE est une relation complexe. Il y a, par exemple, une proportion importante de travailleurs saisonniers qui recourent fréquemment à l'AE, mais certains travailleurs saisonniers ne font jamais de demande d'AE ou n'accumulent pas suffisamment d'heures pour être admissibles. Par ailleurs, il y a un certain nombre de travailleurs qui font fréquemment des demandes d'AE sans que cela soit lié au caractère saisonnier de leur travail<sup>109</sup>. Les recherches indiquent que les caractéristiques personnelles du travailleur et les circonstances économiques sont des facteurs déterminants pour expliquer son recours à l'AE<sup>110</sup>. Les travailleurs saisonniers qui s'appuient sur l'AE sont plus susceptibles d'être des personnes âgées, de sexe masculin, avec un niveau d'études moindre et vivant dans des régions où les débouchés sont les plus faibles (c'est-à-dire le Canada atlantique et le Québec). Les travailleurs saisonniers qui n'utilisent jamais l'AE sont plus susceptibles d'avoir moins de 30 ans et de vivre dans les régions à faible de taux de chômage, à l'Ontario et dans l'Ouest.

Le programme d'AE a fait l'objet de nombreuses analyses, critiques et discussions, souvent en ce qui concerne ses conséquences pour l'activité sur le marché du travail et la question de savoir dans quelle mesure le programme devrait fonctionner purement et simplement comme un système d'assurance pour l'emploi et constituer une forme plus générale de soutien et de redistribution du revenu<sup>111</sup>. Comme nous l'avons déjà vu, les travailleurs saisonniers et les autres personnes courant un risque élevé de se retrouver au chômage étaient initialement exclus du programme d'AE et il y a eu à plusieurs reprises des voix s'élevant pour qu'on recentre le programme en fonction de principes stricts fondés sur la notion d'assurance.

*On recommande souvent un classement selon le recours antérieur au régime, pour faire en sorte que le programme d'AE soit davantage fondé sur les principes de l'assurance*

L'un des moyens fréquemment suggérés pour faire en sorte que le programme d'AE soit davantage un programme fondé sur les principes de l'assurance est d'introduire un classement selon le recours antérieur au régime. On pourrait accomplir cela en faisant en

<sup>109</sup> David Gray et Arthur Sweetman (2001), par exemple, constatent que 30 à 35 p. 100 des demandeurs d'AE de sexe masculin dans les provinces de l'Atlantique sont des utilisateurs fréquents, mais non saisonniers de l'AE. Voir « A Typology Analysis of the Users of Canada's Unemployment Insurance System: Incidence and Seasonality Measures » dans Saul Schwartz et Abdurrahman Aydemir (dir.), *Essays on the Repeat Use of Unemployment Insurance*, Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, p. 15-61.

<sup>110</sup> Shawn de Raaf, Costa Kapsalis et Carole Vincent (2003), *Seasonal Employment and Reliance on Employment Insurance: Evidence from the SLID*, coll. « Documents de travail de la SRSA », Ottawa, Société de recherche sociale appliquée.

<sup>111</sup> Christopher Green, Fred Lazar, Miles Corak et Dominique M. Gross (1994), *Unemployment Insurance: How to Make It Work*, Toronto, Institut C. D. Howe.



sorte que les cotisations des employeurs ou les prestations (ou les cotisations) des employés dépendent en partie du recours au programme d'AE<sup>112</sup>. On pourrait, par exemple, fixer les cotisations des employeurs en fonction du recours aux prestations de l'AE de la part de leurs employés ou des pratiques de l'employeur en matière de ressources humaines (concernant la question de savoir, entre autres, s'il offre des formations à ses employés)<sup>113</sup>. On pourrait également faire en sorte que les prestations d'AE du travailleur soient fondées sur son utilisation antérieure de l'AE.

Il n'existe pas de consensus, dans les recherches, sur les avantages et les coûts relatifs de l'introduction d'un classement selon le recours antérieur au régime pour les employeurs au Canada<sup>114</sup>. Certaines études semblent indiquer que le classement selon le recours antérieur au régime aux États-Unis a permis de réduire les licenciements saisonniers, mais d'autres indiquent qu'il n'y a que peu d'impact sur l'ampleur ou l'orientation des subventions d'une entreprise à l'autre. Avec un système fondé sur le classement selon le recours antérieur au régime, il est possible que les employeurs dont le taux de cotisation est plus élevé versent moins à leurs travailleurs et remettent en question les demandes de prestations des employés. Dans une analyse documentaire récente, le constat des chercheurs est qu'il faut s'efforcer de mieux comprendre les relations entre les entreprises et le programme d'AE et qu'on ne dispose pas de données indiquant clairement que la mise en place d'un classement selon le recours antérieur au régime au Canada permettrait de « régler le problème des subventions perçues de façon persistante par certaines entreprises et certains travailleurs dans le cadre du programme d'AE tout en réduisant le caractère saisonnier de l'emploi et la fréquence des demandes de prestations d'AE »<sup>115</sup>.

On a brièvement tenté d'appliquer un classement selon le recours antérieur au régime au cours des années 1990, mais cette tentative n'a eu qu'un succès limité. La règle dite « de l'intensité », qui réduisait le taux de 55 p. 100 des prestations d'un point pour chaque période de 20 semaines de prestations versées antérieurement, jusqu'à une réduction maximum de cinq points, a été lancée en 1996. Cette règle a conduit à une réduction de 2 à 9 p. 100 des prestations pour les personnes faisant une grande utilisation de l'AE et avait pour but de décourager les gens d'y avoir recours régulièrement. On estime que les économies réalisées grâce à la règle de l'intensité au Canada atlantique se sont élevées à 52 millions de dollars en 1999–2000, ce qui représente environ 40 p. 100 du total des

<sup>112</sup> Shawn de Raaf, Anne Motte et Carole Vincent (2005), *A Literature Review of Experience-Rating Employment Insurance in Canada*, coll. « Documents de travail de la SRSA », n° 05-03, mai 2005.

<sup>113</sup> de Raaf *et al.* (2005). Ces auteurs notent que ce type de classement existe déjà dans le programme d'AE. Le programme de réduction du taux de cotisation, par exemple, réduit les cotisations que les employeurs doivent verser pour l'AE si leurs employés sont couverts par un régime d'assurance-invalidité de courte durée ou s'ils dépassent certains seuils fixés par la commission de l'AE. Plus de 32 000 employés participent à ce programme à l'heure actuelle. Voir Commission de l'assurance-emploi du Canada (2012).

<sup>114</sup> CÉPA (2005) fournit un bref récapitulatif et une discussion sur le contexte au Canada atlantique.

<sup>115</sup> de Raaf *et al.* (2005).

économies réalisées pour le pays tout entier. Mais une étude réalisée par la suite a montré qu'il n'y avait que peu de changements de comportements liés à la règle : la durée des périodes de prestations n'était réduite que de façon minime et les personnes affectées par la règle continuaient d'utiliser l'AE plus que les autres demandeurs comparables<sup>116</sup>. Même si l'étude n'examinait que la première année d'application de la règle de l'intensité, les résultats semblent indiquer que « les chômeurs n'exercent pas autant de contrôle sur l'utilisation qu'ils font de l'assurance-emploi que les promoteurs de la réforme le pensaient »<sup>117</sup>. La proportion de demandeurs fréquents au Canada atlantique n'a baissé que de façon modeste, puisqu'elle est passée de 61 p. 100 en 1995-1996 à 57 p. 100 en 1999-2000, et la règle a été abolie en 2001.

Il y a certes des doutes concernant l'efficacité de l'introduction d'un classement selon le recours antérieur au régime sous une forme ou une autre dans le programme d'AE, mais il existe d'autres façons de faire en sorte que le programme d'AE soit davantage fondé sur un système d'assurance<sup>118</sup>. Si un tel changement de politique faisait baisser le nombre d'individus travaillant pendant une partie de l'année et utilisant l'AE pour compléter leur revenu annuel et s'il faisait augmenter le nombre de travailleurs travaillant toute l'année, cela contribuerait à améliorer globalement l'utilisation de la population active au Canada atlantique, ce qui pourrait être tout particulièrement important étant donné la baisse prévue de la population active au Canada atlantique qu'on a évoquée au chapitre 3<sup>119</sup>. Toutefois, comme on l'a vu dans un rapport antérieur du CÉPA, bon nombre de personnes, d'entreprises et de communautés se sont habituées à un système d'emploi saisonnier et de recours récurrent à l'AE; il faudrait accompagner un tel changement majeur de changements globaux de politique, qui pourraient rendre la réforme de l'AE difficile à mettre en œuvre<sup>120</sup>. Comme on l'a vu au chapitre 6, bon nombre de jeunes ont quitté les communautés rurales du Canada atlantique au cours de la dernière décennie, mais pour ceux qui choisissent de rester, il faut envisager des mesures en vue de les aider à terminer leurs études secondaires et à réussir la transition vers une situation d'emploi pendant toute l'année. Pour les travailleurs âgés, il faudrait d'autres formes de soutien du revenu, parce que ces travailleurs sont moins mobiles et leur niveau d'études et leur niveau d'alphabétisation limités font qu'ils sont moins aptes à se recycler. Il faudrait aussi une aide aux communautés dépendant de l'AE pour faciliter leur diversification économique.

*L'adoption d'un système d'AE davantage fondé sur l'assurance exigerait des changements globaux de politique*

<sup>116</sup> Pierre Fortin et Marc Van Audenrode (2000), *The Impact of Worker's Experience Rating on Unemployed Workers*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada.

<sup>117</sup> Pierre Fortin et Marc Van Audenrode (2000), p. 27.

<sup>118</sup> Par exemple, quand on a initialement élargi la couverture de l'AE aux travailleurs saisonniers, ce n'était que pour le chômage pendant la saison où ils avaient normalement un emploi.

<sup>119</sup> CÉPA (2005) évoque également le potentiel d'amélioration de la compétitivité de l'économie au Canada atlantique et de développement des activités relevant de l'économie du savoir et ayant une plus grande valeur.

<sup>120</sup> CÉPA (2005).

Que feraient les entreprises pour combler leurs besoins de main-d'œuvre saisonnière si leur main-d'œuvre habituelle n'avait pas accès à l'AE hors saison? Certaines entreprises auraient peut-être la capacité d'adapter leur modèle de fonctionnement ou leurs produits afin de réduire le caractère saisonnier de leurs emplois, mais certaines industries, comme la construction, le tourisme et la pêche, auront toujours un caractère saisonnier. Les étudiants représentent une grande partie de la main-d'œuvre saisonnière au Canada atlantique, mais le nombre d'étudiants au Canada atlantique va baisser en raison des tendances démographiques<sup>121</sup>. Certains employeurs saisonniers pourraient être en mesure de coordonner leurs besoins en matière d'emploi, mais on ne sait pas dans quelle mesure cette pratique pourrait se généraliser et on ne sait pas non plus si les panoplies de compétences et les emplacements des emplois seraient compatibles. La seule autre source évidente de main-d'œuvre serait l'augmentation du recours aux travailleurs étrangers temporaires, comme le fait depuis de nombreuses années l'industrie agricole, avec des programmes comme le Programme des travailleurs agricoles saisonniers. Mais le passage d'une main-d'œuvre saisonnière locale à une main-d'œuvre saisonnière composée de migrants d'origine étrangère aurait d'importantes implications sur le plan économique et social. Les travailleurs saisonniers étrangers sont, par exemple, plus susceptibles d'envoyer l'argent qu'ils gagnent à leur famille dans leur pays d'origine que de le dépenser dans la communauté locale.

La récente récession a suscité diverses critiques du programme d'AE, portant sur la couverture de l'AE et le caractère adéquat du programme en tant que protection sociale, sur les variations d'une région à l'autre concernant l'admissibilité et les prestations, sur le recours au taux de chômage comme indicateur des conditions du marché du travail et sur le processus suivi pour fixer les cotisations de l'AE.

La récente récession a ravivé certaines préoccupations concernant le caractère adéquat du programme d'AE en tant que protection sociale pour les Canadiens qui perdent leur emploi. Comme on l'a vu plus haut, le taux des prestations a baissé depuis le début des années 1970. Quand on compare le Canada à la plupart des pays de l'OCDE, on constate que les prestations d'AE sont assez faibles par rapport à la rémunération, même si le ratio prestations/rémunération est semblable à ce qui se pratique aux États-Unis et au Royaume-Uni<sup>122</sup>.

Ce qui suscite encore plus d'inquiétudes, c'est la baisse du nombre de travailleurs au chômage qui bénéficient des prestations de l'AE<sup>123</sup>. Environ 46 p. 100 des Canadiens au

*On a exprimé des préoccupations concernant le caractère adéquat de la couverture de l'AE*

<sup>121</sup> CÉPA (2005).

<sup>122</sup> Le terme technique décrivant ce ratio est le « taux de remplacement » : prestations d'AE divisées par la rémunération dans l'emploi. Voir Lars Osberg (2009), *Canada's Declining Social Safety Net: The Case for EI Reform*. Ottawa, Centre canadien de politiques alternatives.

<sup>123</sup> Voir : Osberg (2009); Andrew Jackson et Sylvain Schetagne (2010), *Is EI Working for Canada's Unemployed?* *Alternative Federal Budget 2010 Technical Paper*, janvier 2010; et Michael Mendelson, Ken Battle et Sherri Torjman

chômage ont reçu des prestations d'AE ordinaires en 2010, ce qui est à comparer à 83 p. 100 en 1990. Ceci est dû au resserrement des critères d'admissibilité au cours des années 1990 et aux changements de nature dans l'emploi et le chômage<sup>124</sup>. Mais certains commentateurs ont exprimé des préoccupations concernant les implications que le relâchement des critères d'admissibilité aurait pour le coût du programme. D'autres chercheurs, en revanche, n'envisagent qu'une faible augmentation de la couverture si l'on réduisait le nombre d'heures exigé pour avoir droit à l'AE et défendent donc l'idée de l'offre d'un prêt supplémentaire au chercheur d'emploi en fonction du revenu, afin d'aider temporairement ceux qui recherchent un emploi<sup>125</sup>.

Il y a plusieurs raisons pour lesquelles certains Canadiens au chômage ne perçoivent pas de prestations d'AE : cotisations insuffisantes, nombre insuffisant d'heures travaillées et pertes d'emploi non reconnues. Environ 35 p. 100 des chômeurs en 2010 n'avaient pas cotisé à l'AE au cours de l'année précédente parce qu'ils étaient des travailleurs autonomes ou qu'ils n'avaient pas travaillé pendant les 12 derniers mois (y compris ceux qui étaient au chômage depuis plus d'un an); ces personnes n'ayant pas cotisé n'ont pas droit aux prestations de l'AE<sup>126</sup>. Environ 18 p. 100 des cotisants au chômage n'avaient pas de perte d'emploi reconnue, parce qu'ils avaient abandonné leur emploi pour retourner aux études ou pour d'autres raisons ne correspondant pas aux critères du programme d'AE. Environ 16 p. 100 des cotisants au chômage ayant une perte d'emploi reconnue n'avaient pas droit aux prestations parce qu'ils n'avaient pas fait suffisamment d'heures assurables de travail. Au total, ce sont 63 p. 100 des cotisants au chômage dont la perte d'emploi était reconnue qui ont bénéficié de prestations d'AE en 2010. En plus des travailleurs non admissibles, environ 25 p. 100 des demandeurs de prestations d'AR en 2009-2010 ont épuisé leurs prestations avant de retrouver un emploi, ce qui peut les avoir poussés à demander de l'aide dans le cadre des programmes d'assistance sociale financés par les provinces. D'après l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi de 1998, 23 p. 100 des individus n'ayant pas droit à l'AE ont dépendu de l'assistance sociale comme principale source de revenus.

Le programme d'AE du Canada tient compte du fait qu'il est plus difficile de trouver un emploi dans les régions où le chômage est élevé; il réduit automatiquement le nombre d'heures exigé pour avoir droit aux prestations et prolonge automatiquement la période des prestations quand le taux de chômage de la région augmente. Le Canada se distingue des autres pays de l'OCDE à cet égard, car la plupart des programmes sont d'envergure

---

(2009), « Canada's Shrunk Safety Net: Employment Insurance in the Great Recession », *Caledon Commentary*, avril 2009.

<sup>124</sup> Mowat Centre EI Task Force (2011), *Making it Work: Final Recommendations of the Mowat Centre Employment Insurance Task Force*, Toronto, Mowat Centre for Policy Innovation.

<sup>125</sup> Michael Mendelson et Ken Battle (2011), *Fixing the hole in EI: Temporary Income Assistance for the Unemployed*, Ottawa, Caledon Institute of Social Policy.

<sup>126</sup> Ces données se fondent sur l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi de Statistique Canada, telle qu'elle est présentée par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (2012).

nationale et ne présentent que peu de variations selon la région<sup>127</sup>. Certains chercheurs continuent de faire les louanges de cette caractéristique du programme d'AE<sup>128</sup>. Mais bon nombre d'autres chercheurs recommandent de standardiser le programme d'AE, avec un seuil national unique pour l'admissibilité et la durée des prestations, parce que cette différenciation selon la région n'est pas justifiée dans le système d'AE<sup>129</sup>. La standardisation aurait pour but de réduire la redistribution du revenu entre les régions et de remédier au fait que le programme subventionne implicitement les salaires dans les industries saisonnières, ce qui, selon certains auteurs, fait que les travailleurs sont prisonniers d'habitudes de travail saisonnier, qu'il y a une dépendance à long terme vis-à-vis de l'AE et que cela réduit la mobilité de la main-d'œuvre.

*Bon nombre d'analystes défendent l'idée que le programme d'AE devrait se fonder sur les conditions du marché à l'échelle nationale et non régionale*

Cependant, l'impact du programme d'AE sur la mobilité de la main-d'œuvre semble être très limité. Comme on l'a vu au chapitre 6, les travailleurs de la région de l'Atlantique, en particulier les jeunes travailleurs des communautés rurales, font preuve d'une mobilité considérable, puisqu'ils déménagent à la fois dans les centres urbains au sein de leur propre province et dans d'autres provinces pour y trouver de meilleures possibilités d'emploi. Les recherches indiquent également que l'AE ne fait pas obstacle à la mobilité<sup>130</sup>. Les études citées par la Commission de l'assurance-emploi du Canada, par exemple, montrent les choses suivantes : la générosité de l'AE ne semble pas affecter les décisions des travailleurs relatives à la mobilité; les bénéficiaires de l'AE sont plus susceptibles que les non-bénéficiaires de parcourir de longues distances pour se rendre à leur travail ou de déménager plus loin; et l'élimination des différences régionales dans le programme d'AE ferait augmenter le volume migratoire de moins de 1 p. 100.

Même s'ils acceptent le principe des variations régionales dans le programme d'AE, les chercheurs critiquent le fait qu'on se concentre exclusivement sur le taux de chômage comme indicateur des conditions dans le marché du travail de la région. Pour certains analystes, le taux de chômage actuel est un piètre indicateur de la probabilité que l'individu aura de trouver un emploi, parce qu'il est plus difficile de trouver un emploi quand l'emploi est en baisse (et le chômage en hausse) que lorsque l'emploi est en hausse. Ils suggèrent d'utiliser d'autres indicateurs macroéconomiques en plus du taux de chômage, comme l'évolution du niveau d'emploi, le taux de postes vacants et le taux de renouvellement des employés<sup>131</sup>. En revanche, il y a d'autres chercheurs qui

*Le taux de chômage est critiqué comme n'étant pas un bon indicateur de la facilité de trouver un emploi*

<sup>127</sup> Stephen R. G. Jones (2009), « Older Workers in the New Economy: The Role of Wage Insurance and the Rethinking of Employment Insurance », *Canadian Public Policy*, vol. 35, n° 4, p. 499-511.

<sup>128</sup> Osberg (2009).

<sup>129</sup> Voir, par exemple, Mowat Centre El Task Force (2011) et Colin Busby et David Gray (2011), « Mending Canada's Employment Insurance Quilt: The Case for Restoring Equity », *C. D. Howe Institute Backgrounder*, n° 144, novembre 2011.

<sup>130</sup> Commission de l'assurance-emploi du Canada (2012), chapitre 5.2.

<sup>131</sup> Grant Bishop et Derek Burleton (2009), « Is Canada's Employment Insurance Program Adequate? », *TD Economics Special Report*, avril 2009. Il convient de noter que les données sur les postes vacants ne sont aujourd'hui disponibles qu'à l'échelle provinciale et sont en corrélation inverse avec les taux de chômage au niveau provincial, de sorte qu'on



considèrent les caractéristiques individuelles du travailleur, comme ses compétences, sa formation et son expérience de travail, ainsi que la correspondance entre son profil et le marché du travail, comme des données plus importantes que les indicateurs macroéconomiques pour déterminer les chances qu'il a de trouver un emploi<sup>132</sup>. Mais même si le taux de chômage à l'échelle régionale n'est pas un indicateur parfait, la conclusion de certains commentateurs est qu'il serait trop complexe et lourd de recourir à un vaste éventail d'indicateurs tenant compte à la fois des caractéristiques personnelles des individus et des conditions de l'économie locale pour déterminer si les gens ont droit aux prestations de l'AE<sup>133</sup>.

Le financement du programme d'AE a évolué au fil du temps et le processus suivi pour fixer les cotisations de l'AE a été critiqué à de nombreuses reprises, non seulement pour ce qui concerne le niveau des cotisations que pour la tendance qu'elles ont à augmenter lorsque l'emploi est en baisse. Les prestations d'AE étaient initialement financées par les employés, les employeurs et le gouvernement fédéral. Le taux de cotisation des employeurs est fixé à 1,4 fois le taux de cotisation des employés depuis 1972, mais le gouvernement fédéral a réduit sa propre contribution au fil du temps et, depuis 1990, le programme d'AE est entièrement financé par les employés et les employeurs. Depuis 1993, les cotisations d'AE dépassent les dépenses du programme, de sorte que le programme engendre, en théorie, un grand excédent budgétaire, même si, dans la pratique, ces fonds sont inclus dans les recettes générales et utilisés à d'autres fins<sup>134</sup>.

Depuis 2009, c'est l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada qui a pour responsabilité de fixer le taux des cotisations et de gérer le Compte des opérations de l'assurance-emploi, qui contient désormais les excédents budgétaires (lorsque les cotisations sont supérieures aux dépenses) et assure le placement de ces fonds. Le taux de cotisation devait être fixé de façon à s'assurer que le compte d'AE soit équilibré sur les douze mois à venir, en tenant compte de tout excédent ou déficit reporté de l'année précédente et avec une augmentation annuelle maximum de 15 sous. Cela a eu pour effet, cependant, de rendre les taux procycliques, c'est-à-dire qu'on est obligé de les faire monter dans les périodes où l'emploi est en baisse et le chômage en hausse<sup>135</sup>. En 2009, le gouvernement a gelé les cotisations d'AE et limité les augmentations pour la période de 2011 à 2015 à 5 sous. Dans le budget de 2012, le gouvernement fédéral a annoncé que les augmentations des taux de cotisation seraient limitées à 5 sous maximum par an jusqu'à ce que le Compte des opérations de l'AE soit équilibré; au 31 mars 2011, le déficit cumulé

*Les changements  
proposés pour le  
processus suivi pour  
fixer les cotisations de  
l'AE devraient réduire  
leur caractère  
procyclique*

---

ne voit pas clairement ce qu'on gagnerait à utiliser ces données. Le taux de renouvellement des employés n'est une considération importante que s'il varie nettement d'une région à l'autre.

<sup>132</sup> Mendelson *et al.* (2009).

<sup>133</sup> Mowat Centre El Task Force (2011).

<sup>134</sup> Bishop et Burleton (2009).

<sup>135</sup> La nature procyclique du processus suivi pour fixer le taux des cotisations d'AE est une caractéristique du programme d'AE depuis les années 1970. Voir Kevin Kerr (2009), *Les cotisations d'assurance-emploi : À la recherche d'un véritable mécanisme d'établissement des taux*, Ottawa, Bibliothèque du Parlement.



du compte d'AE était de 7,4 milliards de dollars<sup>136</sup>. Les taux de cotisation de l'AE seront ensuite fixés tous les ans selon un taux d'équilibre sur sept ans, avec des changements annuels limités à 5 sous, ce qui devrait limiter la nécessité d'augmenter les cotisations pendant les récessions à l'avenir.

Dans le budget de 2012, le gouvernement a annoncé plusieurs autres changements apportés au système de l'AE. Il y aura un nouveau projet pilote « Travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi » permettant de s'assurer qu'il soit toujours profitable pour les demandeurs de prestations d'AE d'accepter un travail pendant une période de prestations, alors qu'ils sont à la recherche d'un emploi permanent. L'ensemble de la rémunération sera désormais assujéti à une retenue, mais le taux de la retenue sera abaissé de 100 à 50 p. 100. À partir d'avril 2013, les prestations d'AE se fondront sur les semaines où l'individu a gagné la rémunération la plus élevée lors de l'année précédente, afin d'éviter les situations qui découragent l'individu d'accepter un travail parce que cela pourrait diminuer le niveau de ses prestations.

*On est en train  
d'apporter plusieurs  
autres changements  
au programme d'AE*

Dans son budget, le gouvernement a également annoncé de nouvelles lignes directrices « afin d'étoffer et de préciser les obligations des personnes qui reçoivent des prestations régulières d'assurance-emploi et cherchent du travail »<sup>137</sup>. En mai 2012, le gouvernement fédéral a annoncé des détails supplémentaires sur ce qui constitue une recherche de travail raisonnable et un emploi convenable pour les individus demandant des prestations d'AE ordinaires ou des prestations d'AE pour les pêcheurs<sup>138</sup>. La version actuelle de la *Loi sur l'assurance-emploi* stipule que le prestataire peut avoir l'obligation de prouver « qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable »<sup>139</sup>. Les lignes directrices de Service Canada indiquent de surcroît que les demandeurs doivent tenir une liste par écrit des employeurs avec qui ils ont communiqué, avec la date de la communication<sup>140</sup>. Selon les changements proposés, les demandeurs d'AE auront l'obligation d'entreprendre des activités raisonnables de recherche d'emploi pour chaque journée pour laquelle ils perçoivent des prestations et devront être en mesure de fournir des pièces justificatives. Les activités raisonnables de recherche d'emploi comprennent la recherche de postes vacants, les démarches de candidature à des postes et la participation à des entretiens.

La version actuelle de la *Loi sur l'assurance-emploi* stipule que les demandeurs doivent chercher un emploi convenable et l'accepter quand on leur en propose un. La définition

<sup>136</sup> Commission de l'assurance-emploi du Canada (2012), chapitre 4.

<sup>137</sup> Gouvernement du Canada (2012), p. 146.

<sup>138</sup> Gouvernement du Canada (2012), « Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles », 24 mai 2012. Document consulté le 24 mai 2012 à <http://nouvelles.gc.ca/web/article-fra.do?m=%2Findex&nid=676379> [communiqué de presse].

<sup>139</sup> *Loi sur l'assurance-emploi* (1996), paragraphe 50(8).

<sup>140</sup> Service Canada (2010), *Assurance-emploi et prestations régulières*. Document consulté le 5 juin 2012 à <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/prestations/regulieres.shtml>.

*Les antécédents du demandeur dans le programme d'AE détermineront désormais l'ampleur de la recherche d'emploi qu'il doit entreprendre pour trouver un emploi convenable pendant qu'il bénéficie des prestations*

actuelle d'un emploi non convenable comprend les emplois offrant une rémunération inférieure ou des conditions moins favorables que ce à quoi ils devraient pouvoir s'attendre dans leur profession habituelle<sup>141</sup>. On utilisera désormais six critères pour déterminer ce qui constitue un emploi convenable : les employeurs devront rechercher et accepter un travail se situant éventuellement en dehors de leur profession habituelle, avec un salaire inférieur et avec un horaire et un calendrier de travail différents. Ces critères qui vont désormais être définis par un règlement et non par la loi, sont les suivants : les conditions de travail (c'est-à-dire que le poste ne doit pas être lié à un conflit de travail); les circonstances personnelles (problèmes de santé, obligations familiales empêchant l'individu d'accepter certains emplois particuliers, etc.); l'horaire de travail (c'est-à-dire que tous les horaires de travail sont jugés convenables); le temps nécessaire pour se rendre au travail (c'est-à-dire que le lieu de travail se situe à une heure de trajet ou plus, selon les antécédents du demandeur pour ce qui est de la durée du trajet et selon la durée moyenne du trajet dans la communauté concernée); et le type de travail et le salaire, qui dépendront tous deux des antécédents du demandeur dans le programme d'AE et de la durée des prestations demandées.

Les prestataires fréquents, qui sont les demandeurs qui ont fait trois demandes ou plus de prestations d'AE ordinaires ou de prestations pour les pêcheurs et ont bénéficié de plus de 60 semaines de prestations ordinaires ou pour les pêcheurs au cours des cinq dernières années, ont l'obligation de commencer à chercher des emplois semblables à leur emploi normal et à accepter un salaire pouvant descendre jusqu'à 80 p. 100 de leur salaire horaire antérieur. Après sept semaines de prestation, ils ont l'obligation d'accepter tout travail pour lequel ils sont qualifiés (avec formation en milieu de travail si nécessaire) et d'accepter un salaire pouvant descendre jusqu'à 70 p. 100 de leur salaire horaire antérieur.

Les travailleurs de longue date, c'est-à-dire les demandeurs qui ont versé des cotisations d'AE pendant sept des 10 dernières années et n'ont perçu au plus que 35 semaines de prestations ordinaires ou pour les pêcheurs au cours des cinq dernières années, devront être prêts à chercher et à accepter un emploi relevant de leur profession habituelle et offrant un salaire pouvant descendre jusqu'à 90 p. 100 de leur salaire antérieur. Après 18 semaines de prestations, ils auront l'obligation de chercher et d'accepter un emploi semblable à leur emploi antérieur avec un salaire pouvant descendre jusqu'à 80 p. 100 de leur salaire horaire antérieur.

Les prestataires occasionnels, qui sont tous les demandeurs ne relevant pas d'une des deux catégories précédentes, devront chercher et accepter un travail dans leur profession habituelle à un salaire pouvant descendre jusqu'à 90 p. 100 de leur salaire horaire

<sup>141</sup> *Loi sur l'assurance-emploi* (1996), paragraphe 27(2). Document consulté le 5 juin 2012 à <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/l1-5.6/index.html>.

antérieur. Après six semaines de prestations, ils devront élargir leur recherche aux emplois semblables avec un salaire pouvant descendre jusqu'à 80 p. 100 de leur salaire horaire antérieur. Après 18 semaines de prestations, ils devront chercher et accepter tout travail qu'ils sont capables d'effectuer et accepter un salaire pouvant descendre jusqu'à 70 p. 100 de leur rémunération antérieure.

Selon l'analyse des licenciements lors de la dernière récession, 50 p. 100 environ des travailleurs licenciés pourraient être affectés par l'exigence qui veut qu'ils élargissent leur recherche d'emploi après 18 semaines de prestations — mais cette proportion serait supérieure au Canada atlantique<sup>142</sup>. D'après une étude récente de Statistique Canada, environ 50 p. 100 des travailleurs rémunérés licenciés lors de la dernière récession (2008–2011) ont trouvé un emploi rémunéré dans une période d'un à quatre mois (environ 17 semaines) après leur licenciement, ce qui est un taux de réembauche supérieur au taux de 42 p. 100 observé lors de la récession du début des années 1980 et de celle du début des années 1990<sup>143</sup>. Mais le taux de réembauche est typiquement inférieur dans les provinces de l'Atlantique : 43 p. 100 seulement des travailleurs rémunérés licenciés dans la région de l'Atlantique ont trouvé un emploi rémunéré dans les quatre mois qui ont suivi et 32 p. 100 seulement ont trouvé un autre emploi dans un délai de quatre mois lors de la récession du début des années 1980. Les taux de réembauche sont également inférieurs pour les individus ayant moins d'ancienneté et pour les travailleurs âgés.

Pour ce qui est des salaires, les individus licenciés lors de la dernière récession qui ont trouvé un emploi dans un délai de quatre mois ont connu une baisse de leur salaire horaire de moins de 3 p. 100 en moyenne<sup>144</sup>. Cela dit, un quart environ des travailleurs réembauchés ont connu une baisse de leur salaire horaire d'au moins 13 p. 100<sup>145</sup>. Comme un quart des travailleurs réembauchés ont connu une baisse de leur salaire hebdomadaire d'au moins 23 p. 100, cela semble indiquer que ces travailleurs ont connu à la fois une baisse de leur salaire horaire et du nombre d'heures travaillées. Dans une autre étude, la situation est décrite de façon beaucoup plus pessimiste pour ce qui est de la perte de revenu après un licenciement, puisque moins de 15 p. 100 des licenciements entre 2001 et 2006 ont conduit à une baisse du revenu familial de moins de 25 p. 100 et 33

<sup>142</sup> Pour avoir des estimations plus exactes, il faudrait analyser la durée des prestations d'AE.

<sup>143</sup> Ping Ching Winnie Chan, René Morissette et Marc Frenette (2011), *Les travailleurs mis à pied au cours des trois dernières récessions : qui étaient-ils et quels résultats ont-ils obtenus?*, coll. « Direction des études analytiques : documents de recherche », n° 337, Ottawa, Statistique Canada, septembre 2011. Document consulté le 11 juin 2012 à <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2011337-fra.pdf>. Dans une autre étude de deux des mêmes auteurs, on note qu'environ 85 p. 100 des travailleurs âgés de 25 à 54 ans qui ont été licenciés de façon permanente entre 2000 et 2007 ont trouvé un travail rémunéré dans l'année qui a suivi, mais que le taux de réembauche a chuté rapidement pour les travailleurs âgés. Voir René Morissette, Theresa Qiu Chan et Ping Ching Winnie Chan (2011), *Comment le risque de mise à pied et les pertes de revenu des travailleurs mis à pied ont-ils évolué depuis la fin des années 1970 au Canada?*, coll. « Direction des études analytiques : documents de recherche », n° 339, Ottawa, Statistique Canada, décembre 2011. Document consulté le 11 juin 2012 à <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2011339-fra.pdf>.

<sup>144</sup> Chan et al. (2011).

<sup>145</sup> Au cours de la dernière récession, un quart des travailleurs ont connu une augmentation de leur salaire horaire d'au moins 11 p. 100.

à 39 p. 100 des licenciements ont conduit à une baisse du revenu familial de 75 p. 100 ou plus<sup>146</sup>.

Les mesures proposées pour améliorer la disponibilité d'informations sur le marché du travail et sur les postes vacants pour les prestataires de l'AE sont une étape positive s'ils améliorent la portée de ces informations ou la facilité de les trouver. Les changements concernant les dispositions de travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi et le calcul des prestations sont également des mesures positives dans la mesure où ils éliminent les situations qui découragent les travailleurs de travailler. Mais les changements proposés concernant le droit à l'AE supposent que le chômage est dû soit à un manque d'informations sur les postes vacants soit à un manque de travail efficace de recherche d'emploi de la part des prestataires. Cela est peut-être vrai de certains individus, mais les mesures proposées ne prennent pas en compte la nature limitée des débouchés dans certaines communautés rurales et l'importance de l'emploi saisonnier dans certaines communautés et certaines industries. Pour les individus qui demandent fréquemment des prestations d'AE sans que cela soit lié au caractère saisonnier du travail, les changements proposés ne contribueront en rien à réduire la fréquence du chômage.

*On ne voit pas encore  
clairement comment  
les nouveaux critères  
sur la recherche  
d'emploi  
fonctionneront dans  
la pratique*

On ne voit pas encore clairement comment les nouveaux critères sur la recherche d'emploi fonctionneront dans la pratique et l'analyse détaillée des données empiriques dépasse le cadre du présent rapport<sup>147</sup>. Les plus grandes préoccupations concernent l'impact que les changements auront sur les travailleurs saisonniers et les industries saisonnières, en particulier dans les communautés rurales du Canada atlantique, où il y a des variations saisonnières assez importantes dans l'emploi<sup>148</sup>. Les travailleurs saisonniers qui demandent des prestations d'AE par la suite devront rechercher et accepter tout emploi se situant à une heure de trajet, quel que soit l'horaire proposé, à un salaire horaire qui pourrait être inférieur de jusqu'à 30 p. 100 à celui de leur emploi saisonnier. Selon le salaire et l'horaire de travail, cela pourrait leur procurer une rémunération supérieure ou inférieure à celle qu'ils recevraient s'ils percevaient des prestations d'AE, même si le gouvernement a indiqué que, dans la nouvelle approche, « il sera toujours financièrement plus intéressant pour eux d'accepter tout emploi convenable »<sup>149</sup>.

Dans les industries non saisonnières, les employeurs ne seront peut-être pas disposés à embaucher quelqu'un qui pourrait retourner ou qui retournerait à son emploi saisonnier habituel et mieux rémunéré. Si le travailleur saisonnier n'est pas embauché ou s'il n'y a

<sup>146</sup> RHIDCC (2008b), *Recours à l'assurance-emploi selon le secteur industriel*, Ottawa, RHIDCC.

<sup>147</sup> Par exemple, est-ce que Service Canada aura suffisamment de ressources pour contrôler et assurer le respect des nouvelles règles?

<sup>148</sup> CÉPA (2005).

<sup>149</sup> Gouvernement du Canada (2012, 24 mai).

pas suffisamment d'emplois disponibles à une distance réaliste, alors les changements n'auront que peu d'impact concret, sauf qu'ils augmenteront les exigences de recherche d'emploi pour les prestataires saisonniers qui ont déjà des perspectives d'emploi limitées<sup>150</sup>. À l'inverse, certains travailleurs saisonniers risquent de se sentir obligés de quitter leur emploi saisonnier et de trouver un emploi sur toute l'année, soit dans la région soit en dehors de la région de l'Atlantique, de peur de perdre leur accès aux prestations d'AE hors saison. Les individus qui choisiront de ne pas accepter un emploi convenable perdront l'accès aux prestations d'AE, ce qui risque de faire monter la demande dans les programmes d'aide au revenu des provinces.

Les changements proposés pour l'AE pourraient avoir d'importantes implications pour la rémunération de certains individus. Selon le salaire horaire moyen par industrie en 2011, seuls les prestataires occasionnels et les prestataires fréquents de l'industrie de l'hôtellerie et de la restauration au Canada atlantique auraient à envisager un travail au salaire minimum provincial de 10 dollars par heure, s'ils acceptaient de travailler à un salaire inférieur de 30 p. 100 à leur salaire précédent<sup>151</sup>. Cependant, lorsqu'un travailleur a fait deux demandes successives d'AE dans le cadre des nouvelles règles et a eu à accepter un travail à 30 p. 100 en dessous de son salaire précédent à chaque fois, alors il peut, dans les industries représentant 60 p. 100 de l'ensemble des employés des provinces des Maritimes, avoir à envisager d'accepter un travail au salaire minimum<sup>152</sup>. Pour un travailleur qui fait une troisième demande successive d'AE et qui accepte à chaque fois qu'il perd son emploi une baisse de 30 p. 100 de son salaire, il aura à envisager un emploi au salaire minimum quel que soit l'industrie dans laquelle il travaillait à l'origine (si on suppose qu'il travaillait auparavant au salaire horaire moyen dans l'industrie). De fait, dans de telles circonstances, il faudrait que le travailleur ait gagné 30 dollars par heure ou plus au départ pour éviter d'avoir à chercher un travail au salaire minimum<sup>153</sup>.

Étant donné le lien fort entre le niveau d'études et le chômage, qu'on a évoqué au chapitre 5, il semble que cette tentative pour jumeler les Canadiens avec les emplois disponibles néglige de mettre davantage l'accent sur l'éducation et la formation. En outre, comme moins de 50 p. 100 des chômeurs en 2010 étaient admissibles au

*Pour réduire le chômage, il faut se concentrer davantage sur l'éducation et la formation*

<sup>150</sup> Certains employeurs arriveront peut-être à coordonner leurs besoins de main-d'œuvre saisonnière afin d'offrir quelque chose qui se rapproche d'un emploi sur toute l'année à certains travailleurs, mais on ne sait pas combien d'individus pourraient profiter d'une telle coordination.

<sup>151</sup> Dans l'agriculture et dans la vente en gros et au détail à l'Île-du-Prince-Édouard, les travailleurs auraient également à envisager de travailler au salaire minimum, alors que, dans les autres provinces de l'Atlantique, les travailleurs de ces industries auraient à envisager des salaires de moins de 70 sous au-dessus du salaire minimum.

<sup>152</sup> Seuls les travailleurs dans les services d'utilité publique, les services professionnels, les services financiers et les services gouvernementaux (santé, éducation et administration publique) seraient dispensés de chercher un travail au salaire minimum.

<sup>153</sup> C'est l'équivalent d'un salaire annuel brut de 54 600 dollars, si l'on suppose que l'élève a travaillé initialement 35 heures par semaine et été payé 52 semaines par an. Le salaire horaire moyen dans l'ensemble des industries en 2011 était de 19,23 dollars à l'Île-du-Prince-Édouard, de 19,47 dollars au Nouveau-Brunswick, de 20,21 dollars en Nouvelle-Écosse, de 21,64 dollars à Terre-Neuve-et-Labrador et de 22,99 dollars à l'échelle nationale.



programme d'AE, il faut également envisager d'offrir un meilleur accès aux programmes de formation et de réembauche<sup>154</sup>. De même, est-ce qu'il faudrait que les chômeurs qui ne bénéficient pas des prestations de l'AE aient eux aussi accès au système amélioré Alerte-emplois? Certains analystes vont jusqu'à suggérer qu'on sépare les mesures de formation pour l'emploi du programme d'AE et qu'on les intègre dans les dépenses générales du gouvernement<sup>155</sup>.

*Les provinces gèrent  
de nombreux  
programmes aidant  
les individus à trouver  
de l'emploi*

Les ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) sont financées dans le cadre de la *Loi sur l'assurance-emploi* et ont pour but de proposer des mesures cherchant délibérément à aider les individus à obtenir et à garder un emploi, à réduire leur dépendance vis-à-vis de l'aide du gouvernement et à les encourager à assumer personnellement la responsabilité de leur retour au travail<sup>156</sup>. Grâce à ces ententes bilatérales, le financement du gouvernement fédéral permet aux provinces de concevoir, d'offrir et de gérer des programmes d'emploi et de développement des compétences pour les Canadiens au chômage, en particulier ceux qui ont droit aux prestations de l'AE. Le gouvernement fédéral fournit également un montant plus petit de subventions aux provinces dans le cadre des ententes relatives au marché du travail (EMA), qui complètent les EDTM et qui se concentrent sur les programmes et les services pour les chômeurs qui n'ont pas droit à l'AE et pour les personnes qui ont un emploi, mais n'ont pas de diplôme du secondaire ou de certificat reconnu ou ont un faible niveau d'alphabétisation et de compétences essentielles<sup>157</sup>. Le gouvernement a pris des engagements concernant le financement des EDTM jusqu'en 2013-2014.

Les programmes offerts dans le cadre de ces ententes comprennent des activités de formation et de perfectionnement des compétences, y compris en alphabétisation et sur les compétences essentielles, ainsi que des stages et des filières d'alternance études-travail; une aide à l'emploi pour aider les chômeurs à acquérir les compétences en recherche d'emploi, pour les entretiens et dans les domaines apparentés en vue d'obtenir un emploi; et des subventions salariales pour faciliter la réembauche des chômeurs. On ne dispose que d'analyses limitées des résultats de ces programmes, mais les évaluations formelles indiquent que bon nombre d'entre eux ont un impact positif sur la situation en matière d'emploi des participants et sur leur rémunération dans leur emploi<sup>158</sup>. Les évaluations montrent également, cependant, que les résultats n'indiquent

<sup>154</sup> Certains commentateurs ont indiqué qu'il serait nécessaire de prévoir des allocations de mobilité ou de déménagement au sein du programme d'AE pour aider les prestataires à déménager pour trouver du travail.

<sup>155</sup> Bishop et Burleton (2009).

<sup>156</sup> RHDCC (2012b), *Ententes sur le développement du marché du travail*. Document consulté le 3 mai 2012 à [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/partenariats/developpement\\_marche\\_travail/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/partenariats/developpement_marche_travail/index.shtml).

<sup>157</sup> RHDCC (2012a), *Ententes sur le marché du travail*. Document consulté le 3 mai 2012 à

<http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/partenariats/cmt/index.shtml>.

<sup>158</sup> Voir par exemple RHDCC (2009), *Évaluation sommative des prestations et mesures provinciales offertes dans le cadre de l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le développement du marché du travail - juin 2009* [document consulté le 3 mai 2012 à

[http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications\\_ressources/evaluation/2009/sp\\_ah\\_903\\_07\\_09f/page00.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/evaluation/2009/sp_ah_903_07_09f/page00.shtml)]; RHDCC (2011b), *Évaluation sommative des Prestations d'emploi et mesures de soutien offertes dans le cadre de l'Entente*



pas toujours des améliorations par rapport aux groupes de personnes ne participant pas au programme, que certaines clientèles ne bénéficient pas de bons services (comme les jeunes, les travailleurs sous-employés et les personnes confrontées à de multiples obstacles à l'emploi), que les programmes doivent s'adapter pour tenir compte de l'évolution du marché du travail et des besoins de main-d'œuvre qualifiée des employeurs et que les bienfaits des programmes ne sont pas toujours à la hauteur de leur coût.

Certains chercheurs ont recommandé qu'on effectue une étude complète au niveau fédéral et provincial sur le soutien apporté aux chômeurs au Canada, afin de mieux adapter le programme d'AE aux réalités de l'économie d'aujourd'hui<sup>159</sup>. Étant donné les inquiétudes soulevées par les chercheurs sur la couverture de l'AE, le soutien du revenu et l'accès à la formation, cette proposition mérite vraiment d'être examinée.

*Il serait utile de faire une étude complète du programme d'AE*

### 7.3 Modifier les politiques d'immigration

Au Canada, le programme d'immigration est conçu de façon à réaliser de multiples objectifs, comme le montrent les trois principales catégories d'immigrants : la catégorie économique, pour ceux qui vont apporter leur contribution à l'économie en tant que travailleurs qualifiés, investisseurs ou entrepreneurs; la catégorie du regroupement familial, qui facilite la venue des membres de la famille proche pour les citoyens et les résidents permanents du Canada; et la catégorie des réfugiés, qui illustre la tradition de compassion et les obligations internationales du Canada. C'est la catégorie économique qui est la plus importante, puisqu'elle représente 156 000 des 249 000 immigrants arrivés au Canada en 2011; il y a eu, cette année-là, environ 56 000 immigrants dans la catégorie du regroupement familial et 28 000 réfugiés. La catégorie économique représente en moyenne 60 p. 100 des immigrants au cours de la dernière décennie et le gouvernement fédéral a indiqué que, s'il maintiendra l'engagement du Canada en matière de regroupement familial et de protection des réfugiés, il se concentrera, à l'avenir, sur les immigrants économiques et sur les mesures visant à s'assurer que le Canada tire autant de profit que possible de l'immigration.

*Les divers programmes d'immigration du Canada sont destinés à réaliser de multiples objectifs*

---

Canada-Ile-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail - janvier 2011 [document consulté le 3 mai 2012 à [http://www.rhdec.gc.ca/fra/publications\\_ressources/evaluation/2011/sp\\_996\\_05\\_11-fra/page00.shtml](http://www.rhdec.gc.ca/fra/publications_ressources/evaluation/2011/sp_996_05_11-fra/page00.shtml)]; RHDC (2011a), *Évaluation sommative des Prestations d'emploi et mesures de soutien offertes dans le cadre de l'Entente Canada-Nouvelle-Écosse sur le développement du marché du travail - mars 2011* [document consulté le 3 mai 2012 à [http://www.rhdec.gc.ca/fra/publications\\_ressources/evaluation/2011/sp\\_1020\\_01\\_12-fra/page00.shtml](http://www.rhdec.gc.ca/fra/publications_ressources/evaluation/2011/sp_1020_01_12-fra/page00.shtml)]; et Ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi de Terre-Neuve-et-Labrador (2011a), *Canada-Newfoundland and Labrador Labour Market Agreement 2010/2011 Performance Indicators Report*. Document consulté le 3 mai 2012 à [http://www.aes.gov.nl.ca/publications/lmd/Performance\\_Indicators\\_Report\\_2010\\_2011.pdf](http://www.aes.gov.nl.ca/publications/lmd/Performance_Indicators_Report_2010_2011.pdf).

<sup>159</sup> Mendelson *et al.* (2009).

Il y a, dans la catégorie économique, plusieurs filières permettant aux travailleurs qualifiés d'immigrer au Canada. Le programme fédéral des travailleurs qualifiés est celui qui compte le plus grand nombre d'individus, avec environ 49 000 demandeurs principaux qui sont arrivés au Canada en 2011<sup>160</sup>. La sélection se fait selon un système transparent de points, dans lequel on prend en compte les études, l'âge, l'expérience, la maîtrise des langues officielles, les dispositions concernant l'emploi au Canada et la capacité de s'adapter. Mais avant 2008, une longue liste de dossiers à traiter s'est constituée, ce qui a entraîné de grands retards dans le traitement des demandes. À titre d'exemple, entre 2008 et 2010, il a fallu environ 2,5 ans pour traiter 80 p. 100 des dossiers dans la catégorie des travailleurs qualifiés en provenance des États-Unis et d'Europe; pour les dossiers reçus avant 2008, la durée du traitement a été de plus de cinq ans.

Les Programmes des candidats des provinces ont été mis sur pied en collaboration avec les gouvernements provinciaux. Chaque province a une entente avec le gouvernement fédéral qui lui permet de nommer des candidats répondant à des besoins régionaux spécifiques, même si, en dernière analyse, le traitement et l'approbation des dossiers relèvent toujours de Citoyenneté et Immigration Canada. La plupart des provinces ont mis en place plusieurs filières dans le cadre de leur Programme des candidats, pour les travailleurs qualifiés, les étudiants internationaux et les entrepreneurs, par exemple. Les travailleurs qualifiés sont généralement évalués selon plusieurs paramètres, dont l'âge, les études, l'expérience de travail, les compétences linguistiques et la capacité d'adaptation. En 2011, plus de 15 000 demandeurs principaux dans le cadre des Programmes des candidats des provinces ont immigré au Canada, contre moins de 1 000 une décennie auparavant. Les Programmes des candidats des provinces ont joué un rôle important pour renforcer l'immigration vers les communautés en dehors de Toronto, de Montréal et de Vancouver. Ces trois représentaient en effet 76 p. 100 de l'ensemble des immigrants en 2002, mais cette proportion a chuté pour atteindre 60 p. 100 en 2011.

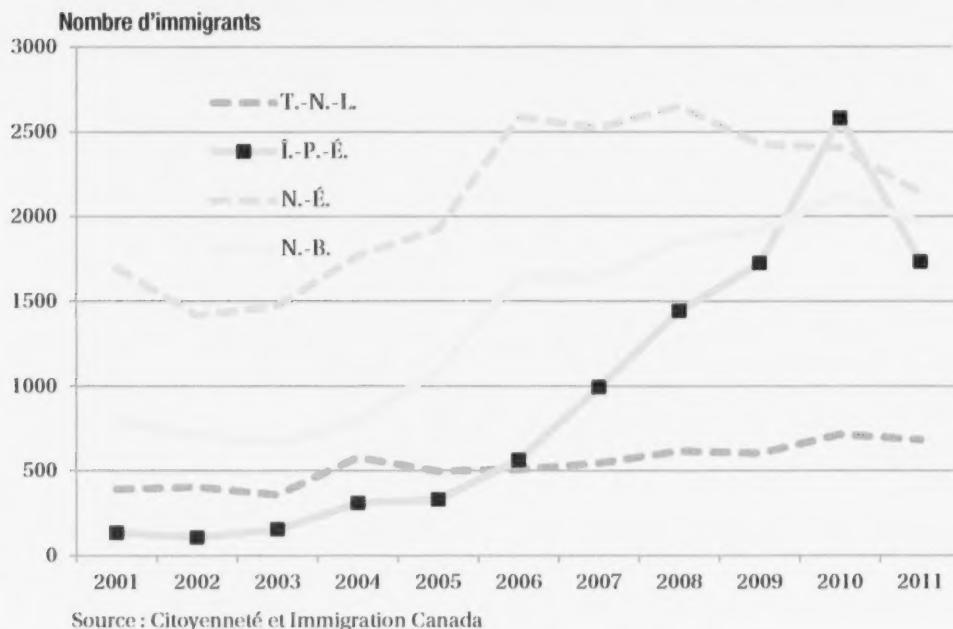
La catégorie dite de l'expérience canadienne est un programme d'immigration relativement nouveau, qui permet aux travailleurs étrangers temporaires ou aux étudiants internationaux qui ont acquis une expérience de travail au Canada d'immigrer relativement rapidement<sup>161</sup>. Seuls les candidats ayant une expérience canadienne en gestion et dans les professions libérales ou techniques peuvent faire une demande. Ils doivent faire leur demande pendant qu'ils travaillent au Canada ou dans l'année qui suit la fin de leur emploi au Canada. Et ils doivent prouver qu'ils maîtrisent l'anglais ou le

<sup>160</sup> En moyenne, chaque travailleur qualifié amène avec lui 1,4 personne (conjoint et personnes à charge) lors de son immigration. Ces conjoints et personnes à charge sont également comptabilisés dans la catégorie des immigrants économiques. En 2011, il y a eu environ 64 000 demandeurs principaux dans la catégorie, soit environ 26 p. 100 du nombre total d'immigrants.

<sup>161</sup> Selon Citoyenneté et Immigration Canada, en juin 2012, la durée du traitement des dossiers était de 15 mois.

français. Près de 4 000 demandeurs principaux sont arrivés au Canada en 2011 dans le cadre de ce programme.

Figure 7.1 – Augmentation rapide de l'immigration dans certaines provinces

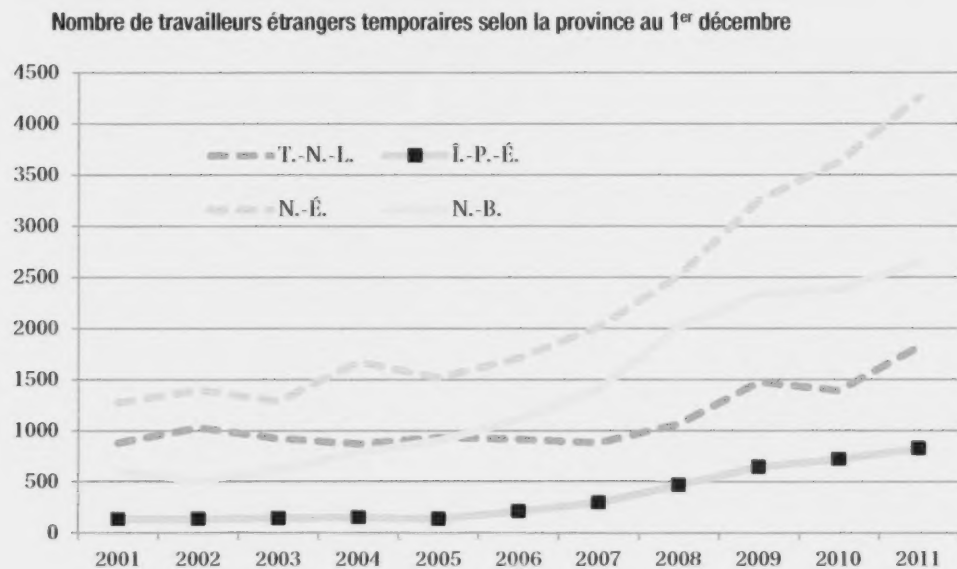


En plus de ces filières d'immigration permanente, les travailleurs internationaux peuvent faire une demande de permis de travail temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Pour que le travailleur puisse recevoir un permis de travail, il faut généralement que l'employeur demande un « avis relatif au marché du travail » confirmant que l'embauche du travailleur étranger temporaire n'aura pas d'impact négatif sur le marché du travail canadien; il faut aussi que l'employeur prouve qu'il a fait des efforts raisonnables en vue de pourvoir au poste avec un travailleur de la région. Plus de 190 000 travailleurs étrangers temporaires sont arrivés au Canada au cours de 2011 et, au 1<sup>er</sup> décembre 2011, il y avait au total 300 000 travailleurs de ce type au Canada. Au niveau régional, on constate que 6 000 travailleurs étrangers temporaires sont arrivés au Canada atlantique au cours de 2011 et que 9 500 travaillaient dans la région en décembre 2011. Le nombre de travailleurs étrangers temporaires a augmenté rapidement au cours des cinq dernières années.

*On est en train de recentrer les programmes d'immigration au Canada sur les besoins du marché du travail dans le pays*

Dans son budget de 2012, le gouvernement fédéral a annoncé son intention de créer « un système d'immigration économique efficace, souple et axé principalement sur les besoins du marché du travail canadien »<sup>162</sup>. Il y a de nombreux détails sur ces changements qui n'ont pas encore été annoncés, mais le gouvernement a clairement indiqué dans quelle direction il s'orientait. Les résultats obtenus par les immigrants sur le plan économique sont en baisse depuis plusieurs décennies et le taux de chômage des immigrants récents est environ deux fois supérieur au taux de chômage des personnes nées au Canada<sup>163</sup>. Le gouvernement fédéral souhaite donc passer d'un système d'immigration lent, rigide et passif à un système rapide et flexible qui prend les devants en faisant correspondre les nouveaux arrivants aux possibilités qui existent sur le marché du travail. Le gouvernement fédéral va, par exemple, étudier, « avec les provinces, les territoires et les employeurs, de nouvelles approches pour développer un bassin de travailleurs qualifiés aptes à occuper rapidement un emploi au Canada »<sup>164</sup>.

Figure 7.2 – Grosse augmentation du nombre de travailleurs étrangers temporaires au Canada atlantique



Source : Citoyenneté et Immigration Canada

<sup>162</sup> Gouvernement du Canada (2012), p. 151.

<sup>163</sup> L'honorable Jason Kenney (2012), « La vision du gouvernement relative à un programme d'immigration axé sur la création d'emplois, la croissance économique et la prospérité », discours prononcé à Brampton (Ontario) le 4 avril 2012. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/discours/2012/2012-04-05.asp>.

<sup>164</sup> Gouvernement du Canada (2012), p. 152.

Dans le budget de 2012, le gouvernement fédéral a indiqué qu'il allait renforcer l'évaluation des diplômes d'études et réformer le système à base de points pour les travailleurs qualifiés, afin de donner un plus grand poids aux jeunes immigrants et aux candidats ayant une expérience de travail au Canada et de meilleures compétences linguistiques. Cette orientation correspond aux résultats d'une récente évaluation du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral)<sup>165</sup>. Avec la possibilité de traiter un plus grand nombre de candidatures dans la catégorie de l'immigration économique, le gouvernement fédéral considère qu'il est possible de renforcer les critères de sélection sans que cela ait un impact négatif sur le nombre de candidats<sup>166</sup>.

La longue liste d'attente accumulée dans le cadre du Programme des travailleurs qualifiés a affecté la capacité qu'avait le système d'immigration du Canada de répondre à la demande. Le gouvernement a, par divers moyens, réduit de plus de 50 p. 100 cette liste d'attente depuis 2008, mais elle compte encore près de 300 000 candidatures. Pour réduire encore plus la liste d'attente, le gouvernement a annoncé, dans le budget de 2012, qu'il allait renvoyer les dossiers de candidature et rembourser les frais versés pour certains candidats qui ont soumis leur candidature dans le cadre des critères de sélection qui existaient avant février 2008.

Dans le budget de 2012, le gouvernement a également annoncé qu'il était en train de mettre au point des approches visant à mieux coordonner le programme d'AE et le Programme des travailleurs étrangers temporaires, afin d'aider les Canadiens au chômage à trouver les emplois disponibles. Ceci correspond à l'intention qu'a le gouvernement fédéral de s'assurer que « les entreprises auront déployé tous les efforts raisonnables pour recruter des travailleurs canadiens avant de faire appel à ce programme »<sup>167</sup>. Cependant, comme les entreprises ont déjà pour obligation de se procurer un avis relatif au marché du travail auprès de Service Canada et de prouver qu'elles ont fait de la publicité pour les postes et fait des efforts raisonnables pour recruter des travailleurs dans leur région<sup>168</sup>, on ne voit pas clairement les mesures supplémentaires que le gouvernement envisage, sinon celle de s'assurer que les prestataires de l'AE reçoivent un avis concernant ces postes vacants. Par exemple, est-ce que les employeurs devront montrer pourquoi ils n'ont pas embauché une personne prestataire de l'AE? L'amélioration des informations sur le marché du travail est un objectif important, mais est-ce que le resserrement des règles concernant le Programme

<sup>165</sup> Citoyenneté et Immigration Canada (2010), *Évaluation du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral)*. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/recherche-stats/PTQ2010.pdf>.

<sup>166</sup> Citoyenneté et Immigration Canada (2011a), *Document d'information — Consultations auprès des intervenants sur les niveaux d'immigration et la répartition des catégories d'immigration*. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2011/2011-07-11.asp>.

<sup>167</sup> Gouvernement du Canada (2012), p. 153.

<sup>168</sup> CÉPA (2010), *Embaucher des travailleurs internationaux au Canada atlantique – Guide pour les employeurs*, Halifax, CÉPA, p. 20.



des travailleurs étrangers temporaires sera en conflit avec l'objectif déclaré, qui est de créer un système d'immigration plus rapide et plus souple?

*Les Programmes des candidats des provinces ont fait augmenter l'immigration au Canada atlantique*

Les quatre provinces de l'Atlantique ont un Programme des candidats avec une filière spécifique pour les travailleurs qualifiés; ces programmes ont joué un rôle déterminant dans l'augmentation de l'immigration dans la région<sup>169</sup>. D'après une récente évaluation nationale, même si le programme fonctionne bien dans l'ensemble, il mériterait d'être amélioré, avec la mise en place d'exigences minimum pour les aptitudes linguistiques, la clarification des rôles et des responsabilités et le renforcement du suivi et de l'évaluation des résultats obtenus<sup>170</sup>. Les provinces de l'Atlantique ont beaucoup plus de mal que les provinces de l'Ouest à fidéliser les personnes recrutées dans le cadre des programmes des candidats et la probabilité que les candidats indiquent avoir une rémunération dans le cadre d'un emploi est inférieure<sup>171</sup>. Même si le gouvernement fédéral n'a pas encore annoncé les détails, il a déclaré, dans son budget de 2012, que le Programme des candidats des provinces allait être amélioré « en mettant l'accent sur les catégories d'immigration économique, afin de répondre rapidement aux besoins du marché du travail à l'échelle régionale »<sup>172</sup>. À partir de juillet 2012, certains candidats des provinces devront prouver, au moyen d'une évaluation par un évaluateur linguistique indépendant, qu'ils répondent à des critères minimums sur le plan de la maîtrise de la langue<sup>173</sup>.

*Il convient d'examiner attentivement le rôle des travailleurs internationaux*

Il convient d'examiner attentivement le rôle des travailleurs internationaux pour ce qui est de leur aptitude à répondre aux exigences du marché du travail. Il est important de rendre plus facile la venue de travailleurs internationaux dans les cas où les entreprises ont à recruter les travailleurs les plus qualifiés et expérimentés au monde ou lorsque la formation spécialisée nécessaire n'est pas disponible au Canada. Il peut également s'avérer nécessaire de recourir à des travailleurs étrangers temporaires en réponse à un pic à court terme dans la demande de main-d'œuvre, par exemple lors d'un grand projet de construction, lorsqu'on ne dispose pas d'un nombre suffisant de travailleurs ayant la formation adéquate dans la région<sup>174</sup>. Cependant, si les politiques d'immigration rendent

<sup>169</sup> CÉPA (2008).

<sup>170</sup> Citoyenneté et Immigration Canada (2012b), *Évaluation du Programme des candidats des provinces*, Ottawa, CIC. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/evaluation/pcp/index.asp>.

<sup>171</sup> Citoyenneté et Immigration Canada (2012b).

<sup>172</sup> Gouvernement du Canada (2012), p. 152.

<sup>173</sup> L'honorable Jason Kenney (2012), « À l'occasion d'une activité pour annoncer les modifications visant à améliorer la capacité des programmes des candidats des provinces à répondre aux besoins économique », discours prononcé à Saskatoon (Saskatchewan) le 11 avril 2012. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/discours/2012/2012-04-11.asp>.

Mais le document d'information qui se rapporte à ce discours indique que cela ne s'applique qu'aux candidats des catégories C et D de la CNP : Citoyenneté et Immigration Canada (2012a), *Document d'information — Nouvelles exigences linguistiques minimales imposées aux immigrants au titre du Programme des candidats des provinces*. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2012/2012-04-11.asp>.

<sup>174</sup> Dans certaines professions spécialisées, il peut falloir un trop grand nombre d'années pour former les travailleurs. Pour les professions moins qualifiées, la formation de travailleurs pour un projet ne durant que deux ou trois ans risque de ne pas être rentable du point de vue de la province, s'il n'y a que peu d'espoir que le fait d'avoir une plus grande réserve de travailleurs qualifiés contribue à favoriser de façon prolongée l'activité économique ans la



plus facile la venue de travailleurs internationaux pour pourvoir à des postes dans des professions mal rémunérées, est-ce que cela décourage les entreprises de procéder aux ajustements nécessaires, c'est-à-dire de faire augmenter les salaires, d'investir dans la formation, de renforcer les dépenses d'investissement ou de passer à un modèle commercial mettant davantage l'accent sur la valeur ajoutée et sur les compétences de niveau élevé? Dans une telle situation, on court le risque de voir le recours aux travailleurs issus de l'immigration en tant que « solution » à court terme contribuer à perpétuer un « équilibre à un faible niveau de compétences », qui renforcerait la vulnérabilité de la région lorsque les activités des entreprises sont délocalisées dans des régions où le coût est encore plus bas et qui limiterait la capacité qu'ont les entreprises et la région de s'appuyer sur l'innovation pour profiter des nouvelles possibilités qui se présentent sur le plan économique<sup>175</sup>.

D'après les recherches effectuées par le CÉPA lors de la préparation, en 2009, d'un guide pour les employeurs sur l'embauche de travailleurs internationaux, qui s'est appuyée sur environ 50 entretiens avec des employeurs, des immigrants, des fonctionnaires des gouvernements provinciaux et du gouvernement fédéral et des représentants des agences d'aide à l'établissement, il y a certains domaines importants à examiner pour ce qui a trait aux politiques d'immigration au Canada<sup>176</sup>. On est déjà en train de faire des progrès dans certains de ces domaines :

*Il faut améliorer les politiques d'immigration au Canada*

- L'impression qu'ont les employeurs que l'embauche de travailleurs internationaux est complexe et les coûts associés au processus constituent un obstacle important, qui empêche certaines entreprises de recruter à l'étranger. Les gouvernements peuvent aider les entreprises dans leurs démarches auprès du système complexe de l'immigration au Canada, par exemple en fournissant des portails faciles d'accès pour les employeurs sur leur site Web consacré à l'immigration<sup>177</sup>.
- La multiplicité des programmes d'immigration du Canada, avec leurs différences dans les critères et les procédures de demande, contribue à renforcer la complexité ou l'impression de complexité qu'ont les employeurs dans le domaine de l'embauche de travailleurs internationaux. Dans certains cas, il

---

province; cela pourrait au contraire déboucher sur une augmentation importante du taux de chômage ou à un grand exode de travailleurs qualifiés vers d'autres régions à la fin du projet. Si une grande entreprise multinationale offre la formation, elle sera peut-être en mesure de profiter des retombées à long terme en faisant déménager les travailleurs vers d'autres projets à travers le monde.

<sup>175</sup> Anne E. Green, Maria de Hoyos, Paul Jones et David Owen (2009), « Rural Development and Labour Supply Challenges in the UK: The Role of Non-UK Migrants », *Regional Studies*, vol. 42, n° 10, p. 1261-1273.

<sup>176</sup> CÉPA (2010). Document disponible à : <http://www.apec-econ.ca/hiring-workers-in-atlantic-canada/>.

<sup>177</sup> C'est la Nouvelle-Écosse qui a le site Web le plus développé pour les employeurs dans la région de l'Atlantique, mais Terre-Neuve-et-Labrador a également un portail pour les employeurs, avec son propre guide pour l'embauche des travailleurs internationaux. Citoyenneté et Immigration Canada a également apporté certaines améliorations à son site Web pour les employeurs.

*Il faudrait examiner les multiples programmes d'immigration du Canada pour s'assurer qu'ils sont appropriés et évitent le double emploi*

arrive qu'il soit possible pour un employeur d'embaucher un travailleur international qui peut faire sa demande de permis de travail dans le cadre de plus d'un programme d'immigration. Dans d'autres cas, il arrive qu'un travailleur étranger temporaire travaillant déjà au Canada ne puisse pas faire de demande de résidence permanente. Il faudrait examiner les multiples programmes d'immigration du Canada pour s'assurer que le pays dispose de la bonne panoplie de programmes et évite le double emploi. De fait, le gouvernement fédéral est en train de prendre des mesures pour s'assurer que les programmes des candidats des provinces ne font pas double emploi avec les filières d'immigration fédérales<sup>178</sup>. Étant donné le taux élevé de migration secondaire des candidats des provinces, qui quittent les provinces de l'Atlantique pour d'autres provinces du pays, il faudrait aussi qu'un tel examen envisage de renforcer la surveillance exercée par le gouvernement fédéral sur les programmes des candidats des provinces, afin de s'assurer que ces programmes vont à la fois dans l'intérêt des provinces et dans celui du pays (avec entre autres la possibilité de mettre en place des exigences minimums)<sup>179</sup>.

- Il faut qu'un tel examen des programmes d'immigration tienne compte du rôle que le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) pourrait jouer, parce que de nombreux employeurs au Canada atlantique utilisent le PTET en guise de première étape en vue d'embaucher un travailleur international. En effet, c'est le moyen le plus rapide de faire venir un travailleur international, qui peut par la suite faire une demande de résidence permanente. Le PTET a été conçu pour servir de programme de permis de travail temporaire. Est-ce que son utilisation comme première étape d'un processus d'immigration à deux étapes est idéale, surtout si on n'y a recours que parce que les délais de traitement des divers programmes d'immigration sont trop longs? Ou bien est-ce qu'il y a des avantages pour les entreprises et les travailleurs étrangers, parce que cette approche leur permet d'évaluer la relation entre employeur et employé pendant une période de travail temporaire? Si les travailleurs étrangers temporaires ont l'intention de faire une demande de résidence permanente, est-ce qu'il faudrait leur offrir un meilleur accès à des services d'aide à l'établissement? Qui devrait financer de tels services<sup>180</sup>?

<sup>178</sup> Le ministre fédéral de l'Immigration a récemment déclaré dans un discours : « [N]ous collaborerons avec les provinces afin de faire en sorte que les candidats qu'elles sélectionnent dans le cadre de cet important programme soient des personnes qui autrement ne bénéficieraient pas d'un accès. Nous voulons qu'elles tirent parti du programme. De ce fait, nous incitons les provinces à éviter de sélectionner des candidats qui pourraient venir rapidement au pays par l'entremise des programmes fédéraux. » (Kenney, 2012)

<sup>179</sup> Certaines filières d'immigration au Canada atlantique ont rencontré de graves problèmes sur le plan de la conception et de l'intégrité du programme.

<sup>180</sup> Les travailleurs étrangers temporaires n'ont pas droit, à l'heure actuelle, aux services d'aide à l'établissement financés par CIC.

- Il y a de plus en plus de travailleurs étrangers temporaires qui viennent au Canada et dans les provinces de l'Atlantique dans des professions où les qualifications exigées sont d'un niveau moins élevé, grâce au « Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP) » lancé en juillet 2002. Ces travailleurs étrangers « temporaires » occupent des postes permanents, mais la période pendant laquelle ils peuvent rester au Canada avec un permis de travail temporaire est limitée et ils n'ont que des options limitées quand il s'agit de faire une demande de résidence permanente. Comme on l'a vu plus haut, il convient d'analyser plus en détail le rôle des travailleurs peu qualifiés. Et il faut que cette évaluation comprenne un examen des résultats obtenus sur le plan économique et social par ces travailleurs étrangers généralement faiblement rémunérés.
- La maîtrise de la langue est un outil déterminant pour prédire la réussite sur le marché du travail. Du coup, étant donné le degré de migration secondaire chez les candidats des provinces au Canada atlantique, il faudrait que le gouvernement fédéral s'assure que l'on évalue de façon appropriée le niveau de maîtrise linguistique selon des normes communes à l'ensemble des programmes d'immigration et à l'ensemble des régions. Le gouvernement est en train de faire des progrès dans ce sens. Depuis juin 2010, tous les nouveaux candidats dans la catégorie fédérale des travailleurs qualifiés et dans la catégorie de l'expérience canadienne doivent se soumettre à une évaluation de leurs aptitudes linguistique effectuée par un organisme indépendant. Comme on l'a vu ci-dessus, les nouveaux demandeurs dans le cadre des Programmes des candidats des provinces devront eux aussi prouver qu'ils remplissent des exigences minimums sur le plan linguistique, dans le cadre d'une évaluation par un organisme indépendant à partir de juillet 2012, mais ce changement ne s'applique qu'aux candidats dans les professions peu qualifiées (catégories C et D de la CNP).
- Il faudrait que les gouvernements envisagent de prêter davantage attention à la maîtrise de la langue et à la profession (compétences et expérience) du conjoint lorsqu'ils évaluent les capacités d'adaptation des travailleurs. Le facteur déterminant mentionné par les entreprises de l'Atlantique qui ont embauché des travailleurs internationaux quand il s'agit de prédire si le travailleur restera dans l'entreprise est le bien-être du conjoint et des personnes à charge. On a un employeur qui cite comme exemple le fait que, sur dix travailleurs internationaux ayant quitté son entreprise, sept l'ont fait parce que leur conjoint ou les membres de leur famille étaient malheureux. Lorsque le conjoint ne maîtrise pas l'anglais ou le français, il risque d'avoir du mal à se constituer un

réseau de soutien social ou à trouver de l'emploi en dehors du foyer, en particulier au Canada atlantique, où les communautés d'immigrants établis sont de faible taille ou inexistantes. Ou bien les conjoints risquent d'avoir du mal à trouver de l'emploi parce que leurs titres de compétence et leur expérience ne sont pas reconnus.

- Il est crucial de traiter les demandes de permis de travail de façon rapide (y compris l'obtention de l'avis relatif au marché du travail pour le Programme des travailleurs étrangers temporaire) si on veut que le recrutement international soit une option utile en ressources humaines pour les entreprises. Les retards et les périodes de traitement de durée variable ou incertaine sont le principal sujet de plainte des entreprises que le CÉPA a interrogées dans le cadre de ses recherches antérieures. Les bureaux des visas du gouvernement fédéral ont des durées de traitement très variables, de sorte qu'il n'est pas réaliste pour les entreprises de recruter des travailleurs dans certains pays. Il faut que les gouvernements s'assurent qu'ils disposent des ressources nécessaires pour traiter rapidement les demandes, en particulier si les entreprises vont avoir à embaucher plus de travailleurs internationaux à l'avenir. Il serait utile, du point de vue des entreprises, de définir des normes de prestation de services (par exemple, de stipuler que la demande d'avis relatif au marché du travail sera traitée dans un délai de 10 jours ouvrables ou que la demande de résidence permanente sera traitée dans les 12 semaines suivant la date à laquelle toutes les informations nécessaires ont été fournies). Le gouvernement fédéral continue de prendre des mesures pour renforcer la rapidité du système d'immigration. Dans le budget de 2012, il a annoncé de nouvelles mesures pour réduire la liste d'attente de demandes non traitées pour le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) et certaines entreprises embauchant des travailleurs étrangers temporaires dans des postes hautement qualifiés ont désormais accès à des avis relatifs au marché du travail accélérés.
- En dépit des évaluations récentes du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) et du Programme des candidats des provinces, on ne dispose pas de données suffisamment détaillées pour pouvoir évaluer l'efficacité de ces programmes, en particulier au sein des provinces de l'Atlantique. Il faudrait que le gouvernement fédéral s'engage à offrir des évaluations annuelles des résultats obtenus sur le marché du travail par les travailleurs étrangers temporaires et les immigrants, selon l'année de leur arrivée au Canada, selon leur catégorie d'immigration, selon leur filière du Programme des candidats de la province et

selon la géographie (région rurale ou communauté urbaine), avec aussi les taux de fidélisation des immigrants<sup>181</sup>.

## 7.4 Enjeux pour les responsables des politiques publiques

Au Canada atlantique, le marché du travail est en train de connaître de profonds changements. Le taux de chômage était beaucoup plus élevé dans les années 1980 et au début des années 1990, mais a nettement chuté depuis. Les gouvernements s'inquiètent de plus en plus des menaces de pénurie de main-d'œuvre et de la question de savoir si les travailleurs possèdent les compétences qu'exigent les nouveaux débouchés. Les stratégies provinciales et fédérales sont en train d'évoluer pour se concentrer davantage sur le maintien d'une offre adéquate de main-d'œuvre qualifiée, mais il serait utile d'avoir une étude globale des stratégies et des programmes portant sur le marché du travail, afin de s'assurer qu'elles sont adaptées aux enjeux qui affectent le marché du travail aujourd'hui et qui l'affecteront à l'avenir. Comme nous l'avons déjà évoqué, il faudrait pour cela étudier les programmes d'AE et d'immigration. Il faudrait également évaluer individuellement les programmes afin de s'assurer qu'ils réalisent bien les buts escomptés, de façon rentable.

Il faut que les gouvernements s'assurent que leurs stratégies et leurs programmes pour le marché du travail sont cohérents et bien intégrés. Certaines entreprises de l'Atlantique, par exemple, embauchent des travailleurs internationaux tout simplement parce qu'il n'y a pas suffisamment de places dans certains programmes des collèges communautaires (qui sont financés par les provinces). Pour une entreprise, il est moins cher, plus facile et moins risqué — du point de vue de la langue et de l'évaluation des titres de compétences — d'embaucher un diplômé originaire de la région, même si les entreprises trouvent parfois que les immigrants sont un atout parce qu'ils ont une meilleure discipline de travail. Pour le gouvernement provincial, il peut être moins cher, du point de vue des dépenses publiques, de traiter une demande supplémentaire émanant d'un immigrant qualifié dans le cadre du Programme des candidats de la province (même en comptant les frais associés à l'aide à l'établissement) que de financer une place supplémentaire en collège communautaire<sup>182</sup>. Mais est-ce que cela a un sens du point de vue plus général des politiques publiques? D'après une évaluation récente

*Le contexte des politiques relatives au marché du travail a nettement changé*

*Il faut que les politiques sur le marché du travail soient cohérentes et bien intégrées*

<sup>181</sup> C'est CIC qui approuve tous les dossiers de candidats des provinces et tient compte, dans le cadre de ce processus, de la filière provinciale utilisée pour évaluer le candidat. Il est par conséquent inacceptable que le gouvernement fédéral ne rassemble pas de données en fonction de la filière d'immigration dans les Programmes des candidats des provinces. Il faut que le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux joignent leurs forces pour évaluer ces programmes; il n'apparaît pas clairement que les diverses filières des Programmes des candidats des provinces sont d'une validité équivalente en tant que programmes pour le marché du travail.

<sup>182</sup> En 2008-2009, la province de la Nouvelle-Écosse a apporté un financement de 118,5 millions de dollars pour subventionner 10 505 places au Nova Scotia Community College (NSCC), ce qui implique que le coût moyen par place est de 11 300 dollars. En avril 2010, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a annoncé un investissement de deux millions de dollars pour subventionner 250 places au NSCC, ce qui implique un coût différentiel de 8 000 dollars par place. Selon un reportage dans les médias sur la question, le NSCC a environ 2 500 Néo-Écossais sur sa liste d'attente.



des Programmes des candidats des provinces au Canada, seule une des provinces possède une stratégie officielle concernant le marché du travail qui établit un lien direct entre les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration avec le Programme des candidats. Cette évaluation recommande aux provinces de mettre sur pied des approches plus efficaces et fondées sur des données objectives pour mettre en évidence leurs besoins en matière de candidats dans le cadre de leur Programme des candidats<sup>183</sup>. Avec une stratégie intégrée pour le marché du travail, on pourrait s'appuyer sur des informations, comme les données sur les professions dans lesquelles on recrute un nombre important de travailleurs internationaux, pour déterminer s'il y aurait des solutions mieux adaptées aux pénuries dans certains secteurs ou certaines professions. Les changements que le gouvernement se propose d'apporter afin de mieux relier le Programme des travailleurs étrangers temporaires au programme d'AE et de s'assurer que les Canadiens au chômage profitent bien des possibilités d'emploi disponibles sont en partie conçus en vue de régler ce problème.

Les groupes fédéraux et provinciaux se sont mis à prêter plus grande attention aux groupes sous-représentés (Autochtones, travailleurs âgés, handicapés, immigrants, etc.) afin de renforcer la réserve de main-d'œuvre potentielle. Ces initiatives et programmes pourraient être extrêmement importants sur le plan de l'équité et de l'insertion sociale. Mais, comme on l'a vu lors de l'analyse au chapitre 5, le nombre potentiel de travailleurs que ces groupes pourrait apporter est dans certains cas assez limité.

Il faut que les gouvernements se demandent quelle est la meilleure approche pour mettre en œuvre leurs stratégies pour le marché du travail, en particulier en cette période de restrictions budgétaires. Le taux de décrochage au Canada atlantique est tombé à 7 à 9 p. 100 au Canada atlantique, mais cela signifie qu'il reste encore 12 000 jeunes du Canada atlantique qui n'ont pas terminé pas leurs études secondaires, c'est-à-dire l'éducation fondamentale minimum pour pouvoir jouer un rôle dans l'économie d'aujourd'hui<sup>184</sup>. Le taux de décrochage est également beaucoup plus élevé dans les communautés de petite taille. Les décrocheurs âgés de 20 à 24 ans avaient, en 2007-2008, un taux de chômage de 18 p. 100 au Canada, soit le double des diplômés du secondaire au même âge. En ce qui a trait aux interventions sur le marché du travail pour garantir l'offre d'une main-d'œuvre qualifiée, faudrait-il prêter davantage attention aux efforts visant à s'assurer que tous les jeunes du Canada répondent aux exigences du diplôme de fin d'études secondaires et que tous les diplômés du secondaire répondent à des exigences minimums en littératie fonctionnelle?

<sup>183</sup> Citoyenneté et Immigration Canada (2011a), p. v, p. vii et p. 35.

<sup>184</sup> Jason Gilmore (2010).



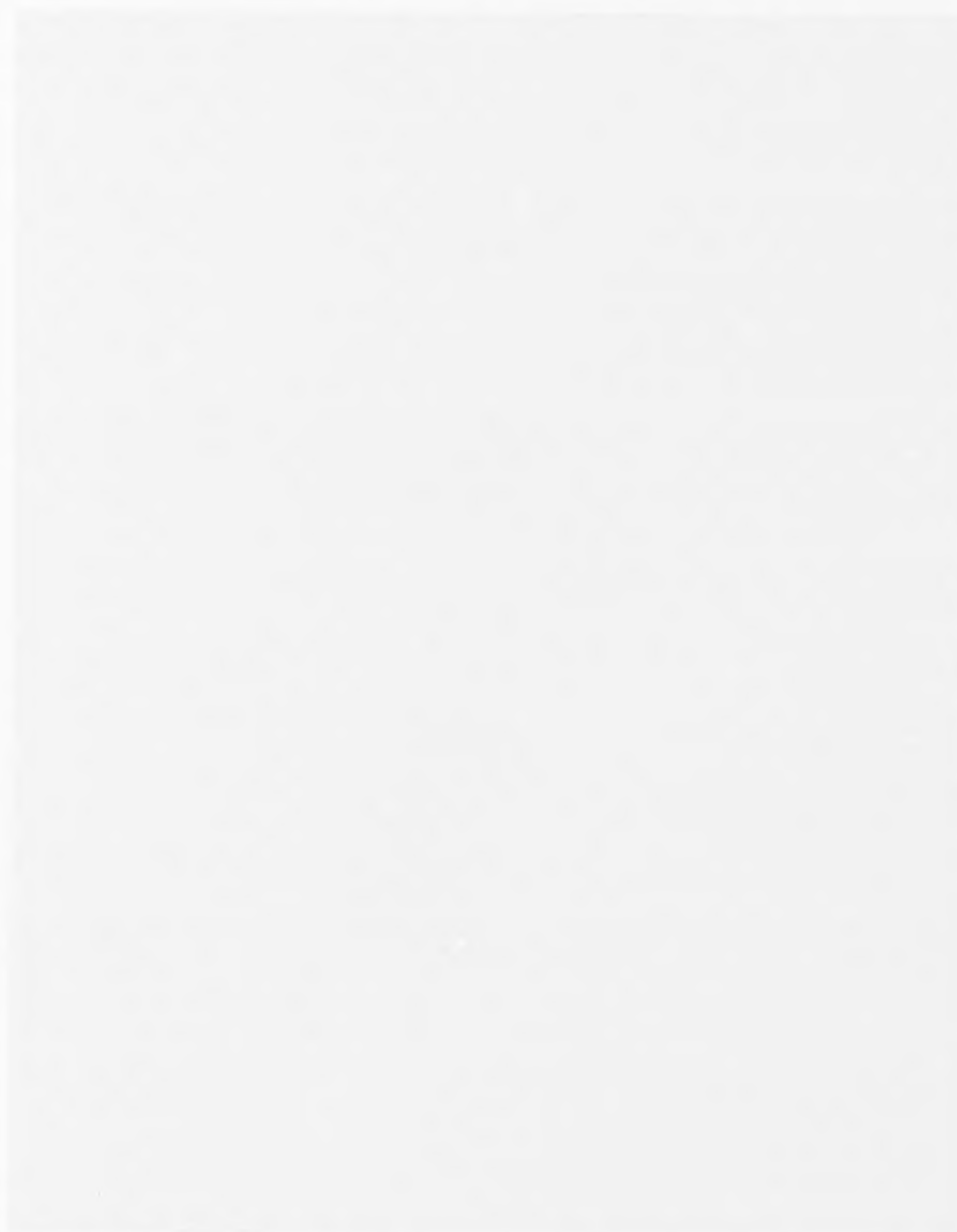
Enfin, il faut renouveler le débat et la discussion sur le rôle et les responsabilités appropriés des individus, des employeurs, des syndicats, des établissements d'enseignement et de formation et des gouvernements sur le plan de l'activité sur le marché du travail. Si les entreprises ne parviennent pas à trouver suffisamment de travailleurs qualifiés, est-ce que les gouvernements devraient assumer cette responsabilité, soit directement (en investissant dans les établissements d'enseignement et de formation) soit indirectement (en facilitant le recours aux travailleurs internationaux)? Ou bien est-ce qu'on devrait attendre des employeurs qu'ils ajustent leurs offres de rémunération, renforcent leurs engagements en matière de formation ou procèdent à d'autres ajustements dans leur modèle d'entreprise, comme un renforcement du niveau des dépenses d'investissement? Si les employeurs ont été, par le passé, réticents à l'idée d'offrir une formation d'un niveau optimal, de peur que leurs travailleurs les quittent pour rejoindre la concurrence, est-ce que, en cette époque de resserrement du marché du travail, l'offre de formations d'un niveau plus élevé apporterait à l'entreprise un avantage concurrentiel sur le plan du recrutement et de la fidélisation des employés, en signalant aux employés potentiels qu'elle est un bon employeur? Et si les informations disponibles sur le marché du travail indiquent clairement qu'il y a un excédent ou une pénurie de nouveaux diplômés dans un domaine particulier, qui a pour responsabilité de rétablir l'équilibre sur le marché du travail : les individus qui choisissent leur propre orientation, les établissements de formation ou les gouvernements qui apportent leur appui financier aux individus et aux établissements de formation?

Le marché du travail est complexe et est en pleine évolution. Il faut que les gouvernements s'assurent que leurs stratégies et leurs programmes s'appuient bien sur de bonnes informations et une bonne analyse du marché du travail. Il faut qu'ils comprennent et définissent clairement leur rôle. Mais ils peuvent également prendre des mesures pour faciliter le dialogue entre les autres acteurs sur le marché du travail, afin de garantir que le marché du travail au Canada atlantique fonctionne bien et s'ajuste bien aux nouvelles réalités.

Le défi des compétences :  
cinq enjeux essentiels pour le marché du travail au Canada atlantique

## **Chapitre 8**

### **Résumé et sujets pour la poursuite des recherches**



Le présent chapitre fournit un résumé rapide des principaux résultats et constats de notre rapport. Il définit également les domaines qui mériteraient un travail de recherche plus poussé.

## 8.1 Résumé

Pour que le Canada atlantique puisse connaître la prospérité économique, il est crucial qu'il dispose d'une main-d'œuvre qualifiée. La région est cependant confrontée à plusieurs difficultés à cet égard. L'affaiblissement des perspectives démographiques débouchera sur une baisse du nombre de travailleurs disponibles et limitera la croissance économique. Dans le même temps, l'augmentation de la demande de compétences et la restructuration industrielle qui se poursuit soulignent le risque d'un décalage entre l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail.

Le présent rapport évalue les résultats obtenus récemment par le Canada atlantique sur le marché du travail et les enjeux déterminants auxquels la région fait face. Il a pour but de favoriser la compréhension du marché du travail dans la région et d'aider les parties intéressées à s'adapter aux enjeux mis en évidence. Le rapport se concentre sur cinq enjeux déterminants : l'affaiblissement des tendances démographiques; l'évolution de la demande de compétences; la nécessité d'améliorer l'utilisation de la main-d'œuvre disponible; la capacité qu'a le marché de s'adapter aux changements démographiques et économiques; et le caractère adéquat des informations et des politiques sur le marché du travail.

Au Canada atlantique, le marché du travail s'est nettement amélioré au cours de dernières décennies, avec une croissance régulière de l'emploi, une augmentation de la participation au marché du travail, une baisse du chômage et une baisse du recours à l'assurance-emploi (AE). Même si le taux de chômage reste plus élevé et le taux de participation plus faible dans les provinces du Canada atlantique qu'à l'échelle nationale, la région est parvenue à réduire l'écart entre ses résultats et ceux du pays dans son ensemble. La forte augmentation des salaires au cours de la dernière décennie a amélioré le revenu réel des travailleurs.

Il y a, sur le marché du travail au Canada atlantique, un net fossé qui sépare les centres urbains des régions rurales. Dans les centres urbains, la croissance de la population active et de l'emploi est comparable à ce qu'elle est à l'échelle nationale; le taux de chômage, le taux de participation au marché du travail et le niveau du recours à l'AE sont également comparables aux moyennes nationales. Dans les régions rurales, en revanche, la croissance de la population active et de l'emploi est beaucoup plus lente; il y a en réalité eu une baisse de l'emploi depuis 2004 dans la plupart des régions rurales. Le taux

de participation au marché du travail est beaucoup plus faible dans ces régions et le taux de chômage et le niveau du recours à l'AE sont nettement plus élevés qu'à l'échelle nationale. C'est cette faiblesse du marché du travail dans les régions rurales qui explique la faiblesse des indicateurs à l'échelle provinciale et pour le Canada atlantique par rapport à la moyenne canadienne.

Selon trois différents modèles démographiques et économiques, les prévisions pour le Canada atlantique sont dans l'ensemble que l'augmentation de la population active sera limitée au cours de la décennie à venir et qu'il y aura une baisse lors de la décennie suivante. Le vieillissement de la population réduira le taux global de participation au marché du travail, parce que les travailleurs âgés ont un taux de participation nettement inférieur à celui des travailleurs âgés de 25 à 55 ans. Avec la croissance limitée de la population en âge de travailler, le résultat sera que la taille de la population active va baisser. Selon les prévisions du Conference Board examinées pour ce rapport, seule l'Île-du-Prince-Édouard échappera à la baisse, parce qu'on suppose que sa population augmentera à une cadence plus rapide, mais même dans cette province, la croissance de la population active sera quasiment nulle après 2016. Dans les trois autres provinces, on prévoit que le pic de la population active sera atteint au cours de la période allant de 2013 à 2017. Selon le Conference Board, la baisse de la population active entre 2011 et 2031 sera de 13 p. 100 à Terre-Neuve-et-Labrador, de 6 p. 100 en Nouvelle-Écosse et de 3 p. 100 au Nouveau-Brunswick, ce qui est à comparer à une augmentation de 2,5 p. 100 à l'Île-du-Prince-Édouard et de 16 p. 100 à l'échelle nationale. Au total, la baisse de la population active dans la région d'ici à 2031 représentera 73 600 personnes.

Du fait du ralentissement de l'augmentation de la population et de la population active, la croissance économique globale sera plus lente dans les deux prochaines décennies que dans les deux décennies précédentes. Les mesures visant à atténuer la baisse de la population active, comme l'augmentation de l'âge de la retraite, l'augmentation du taux de participation et le renforcement de l'immigration, auront un certain impact, mais en règle générale elles ne feront qu'adoucir ou retarder la baisse inévitable due au vieillissement de la population. L'augmentation du taux de fécondité, si elle était réalisable, n'aurait d'impact sur la taille de la population active qu'au bout de 20 ans, mais il serait difficile d'inverser la tendance à la baisse de ce taux qu'on observe depuis les années 1960. La grande inconnue concerne les mesures d'investissement et de renforcement de la productivité que les entreprises prendront en réaction à cette baisse de la population active : ce sont ces mesures qui détermineront l'ampleur réelle du ralentissement de la croissance économique et de l'augmentation du revenu par habitant.

La demande de main-d'œuvre qualifiée a augmenté par rapport à la demande de main-d'œuvre non qualifiée au cours des deux dernières décennies et on s'attend à ce que

cette tendance se poursuive. En outre, les pressions de la concurrence ont contribué à une baisse de l'emploi au Canada atlantique dans les industries du secteur primaire et dans la fabrication, surtout dans les régions rurales, tandis que l'augmentation de la part du secteur des services dans l'emploi se poursuit, ce qui favorise davantage la croissance de l'emploi dans les centres urbains. L'évolution technologique et la restructuration industrielle soulèvent la question de savoir si la région de l'Atlantique produit des individus ayant les compétences nécessaires pour occuper les postes qui sont disponibles aujourd'hui et qui seront disponibles à l'avenir. L'augmentation du recours à l'immigration et aux travailleurs étrangers temporaires en dépit du taux de chômage toujours élevé dans les régions rurales semble indiquer qu'il y a un risque de décalage entre l'offre et la demande sur le marché du travail dans la région. Il semble également qu'il y ait un décalage, dans certaines professions, entre le nombre de diplômés des établissements postsecondaires et les débouchés prévus.

Il est de plus en plus important, dans le contexte d'une baisse de la population active, d'assurer une utilisation optimale de la main-d'œuvre dans la région de l'Atlantique. La réduction du chômage en milieu rural est une source évidente de main-d'œuvre, mais ces travailleurs potentiels sont généralement d'un certain âge et n'ont pas fait beaucoup d'études. Il serait utile, dans l'élaboration de mesures de politique publique visant à réduire le chômage en milieu rural, de faire une analyse plus détaillée de la dynamique du marché du travail pour ces individus et en particulier du rôle joué par l'emploi saisonnier et par le programme d'AE. Il semble y avoir un problème de chômage des jeunes dans les centres urbains du Canada atlantique, puisque les individus âgés de 15 à 24 ans ont un taux de chômage nettement plus élevé que la moyenne nationale.

Le renforcement de la participation au marché du travail des groupes sous-représentés pourrait faire augmenter la taille de la population active au Canada atlantique, mais il est peu probable que cela suffise à prévenir le vieillissement global de la main-d'œuvre. Il pourrait s'avérer plus utile de cibler les grands groupes démographiques (comme les femmes, les travailleurs âgés et les handicapés) que les groupes démographiques de plus petite taille (comme les Autochtones, les immigrants et les francophones). Il reste cependant important de réduire les obstacles à l'accès au marché du travail pour ces individus en vue de favoriser l'insertion sociale.

L'utilisation de la main-d'œuvre est également affectée par le faible niveau d'alphabétisation et la mauvaise santé des individus. Comme 40 à 60 p. 100 des adultes de l'Atlantique ont des compétences en littératie inadéquates, cela a un effet sur la productivité globale de la main-d'œuvre et limite sérieusement le potentiel de recyclage des individus pour qu'ils puissent prétendre à des professions plus qualifiées. La santé et la sécurité deviendront de plus en plus importantes à mesure que la population active



vieillira; en règle générale, les travailleurs de l'Atlantique sont en moins bonne santé et perdent plus de journées de travail en raison de maladies ou de blessures.

Avec l'augmentation de la demande de compétences, la poursuite de la restructuration industrielle et l'affaiblissement de la démographie, il est important de comprendre dans quelle mesure les individus, les sociétés et les établissements d'enseignement et de formation parviennent à s'adapter à l'évolution des réalités sur le marché du travail. Au cours des deux dernières décennies, les habitants du Canada atlantique ont réagi à l'augmentation de la demande de compétences en faisant des études plus poussées et renforçant leur participation aux formations liées à l'emploi. Ils ont également fait preuve d'une bonne mobilité, tant au sein de chaque province qu'entre les provinces. En revanche, on ne sait que peu de choses sur ce que font les employeurs en réaction au resserrement du marché du travail, en dehors du fait que les salaires sont en augmentation. Les employeurs jouent un grand rôle dans la formation liée à l'emploi, dont ils assurent en grande partie le financement. Il faudra qu'ils sachent mieux répondre aux besoins des employés, en particulier quand ils cherchent à toucher des groupes sous-représentés, mais les entreprises de petite taille risquent de trouver l'adaptation plus difficile. Le taux de décrochage au secondaire a nettement chuté au cours des deux dernières décennies au Canada atlantique, mais les élèves du secondaire de la région se situent encore sous la moyenne canadienne dans leurs résultats aux tests standardisés. Les collèges et les universités ont facilité l'augmentation des inscriptions aux programmes d'études postsecondaires, mais il faut qu'ils s'assurent que les programmes qu'ils offrent restent pertinents par rapport à la demande du marché du travail.

Les informations sur le marché du travail (IMT) jouent un rôle crucial en ce qu'elles permettent aux individus, aux employeurs, aux établissements d'enseignement et de formation et aux gouvernements de faire des choix éclairés et de faciliter les ajustements à l'évolution du marché du travail. Il y a eu des améliorations dans les IMT, mais il reste encore des lacunes, comme un manque de données sur la mobilité de la main-d'œuvre, sur les salaires réels dans les différentes provinces et sur la demande et l'offre de main-d'œuvre pour les grands projets d'investissement. Il faudra faire preuve de soin quand on envisagera des améliorations supplémentaires des IMT, afin de s'assurer que l'argent qui y est consacré produise des informations aussi utiles que possible.

Le gouvernement fédéral a une grande influence sur le marché du travail, parce qu'il gère le programme d'AE, les programmes de prestations de retraite pour les Canadiens, les programmes de subventions et de prêts pour les étudiants, le Programme des travailleurs étrangers temporaires et les programmes d'immigration au Canada. Il est en train d'apporter des changements importants dans plusieurs de ces programmes : modification du programme d'AE afin de réduire les situations qui découragent les

chômeurs d'accepter un travail et de renforcer et afin de clarifier les exigences d'admissibilité; passage de l'âge d'admissibilité pour la Sécurité de la vieillesse de 65 à 67 ans; coordination du programme d'AE et du Programme des travailleurs étrangers temporaires; et divers changements visant à créer un système d'immigration plus rapide et plus souple qui se concentre sur les besoins du marché du travail au Canada, avec entre autres des exigences plus strictes dans l'évaluation des compétences linguistiques. Certains de ces changements sont justifiés, mais il faudra envisager des changements supplémentaires pour le programme d'AE et les programmes d'immigration.

Les gouvernements provinciaux assument une responsabilité de plus en plus grande vis-à-vis du marché du travail, en raison de la décentralisation des programmes relatifs au marché du travail et du développement des Programmes des candidats des provinces. Les stratégies pour le marché du travail représentent une priorité de plus en plus importante pour les gouvernements de l'Atlantique, dans l'optique de renforcer la taille et les compétences de la population active et d'aider les individus à trouver des possibilités d'emploi qui leur correspondent. Il est également clair qu'on met davantage l'accent sur la collaboration avec les employeurs.

Le marché du travail au Canada atlantique est en profonde évolution : on est en train de passer d'une situation où le chômage était élevé à une situation où il y a un décalage entre les compétences des travailleurs et les compétences demandées par les employeurs, ainsi qu'une pénurie de main-d'œuvre. Il faut que les responsables des politiques publiques s'assurent que leurs stratégies et leurs programmes tiennent bien compte de l'évolution des exigences du marché du travail, sont cohérents et bien intégrés et se concentrent sur les domaines appropriés. Les gouvernements peuvent également contribuer à faciliter le dialogue et la collaboration entre les parties intéressées, en vue de s'assurer que le marché du travail au Canada atlantique fonctionne bien et s'adapte bien à l'évolution des réalités sur le terrain.

## 8.2 Domaines pour la poursuite des recherches

Dans ce rapport, nous avons fourni une vue d'ensemble du marché du travail au Canada atlantique, dans le contexte des enjeux déterminants auxquels la région est confrontée. Nous avons également mis en évidence plusieurs domaines dans lesquels il y a des lacunes dans nos connaissances actuelles, qui nous empêchent d'élaborer des politiques appropriées et efficaces. Dans cette dernière partie, nous résumons les principaux domaines méritant des recherches plus approfondies.

On ne dispose que de données limitées sur le chômage dans les régions rurales et les données sur le recours à l'AE disponibles en accès public sont encore plus limitées. Il faut que les stratégies visant à réduire le chômage dans les régions rurales et chez les jeunes

dans les centres urbains puissent s'appuyer sur une meilleure compréhension de la dynamique du marché du travail pour ces individus au chômage, y compris en ce qui concerne leurs interactions avec le programme d'AE et la demande de main-d'œuvre saisonnière.

Les régions rurales du Canada atlantique ont connu une baisse de l'emploi et de l'offre de main-d'œuvre au cours de la dernière décennie et ont des résultats bien plus faibles sur le marché du travail que le Canada dans son ensemble et les centres urbains de la région de l'Atlantique. Les prévisions pour la population active examinées pour ce rapport concernent les provinces et ne portent pas spécifiquement sur les perspectives pour les centres urbains et pour les régions rurales. Et pourtant, la taille de la population active disponible est un enjeu déterminant pour la viabilité des entreprises existantes dans les communautés rurales et est également une question importante pour l'offre de services publics dans ces communautés. Les perspectives pour l'économie et pour le marché du travail varieront également selon la taille de la communauté, la distance qui la sépare des grands centres urbains et la nature de sa base économique actuelle. Si l'on comprenait de façon plus détaillée la dynamique actuelle et les perspectives d'avenir pour les régions rurales du Canada atlantique, cela faciliterait l'élaboration de stratégies et de politiques appropriées pour ces régions.

On ne dispose que de peu de données empiriques sur la conscience qu'ont les employeurs des implications des tendances démographiques pour l'offre de main-d'œuvre dans la région, sur leurs mesures actuelles en réaction au resserrement du marché du travail et sur leur capacité d'apporter des ajustements supplémentaires. Et pourtant ce sont les employeurs qui financent la majeure partie des formations liées à l'emploi; les entreprises se tournent de plus en plus vers les travailleurs internationaux pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre; et les mesures prises par les entreprises pour renforcer la productivité joueront un rôle crucial dans la croissance économique à l'avenir dans le contexte du vieillissement de la population. Les entreprises de plus petite taille risquent de trouver plus difficiles les ajustements exigeant le renforcement de la formation et des dépenses de recrutement, parce qu'elles ne peuvent pas profiter des économies d'échelle et du recours à des spécialistes des ressources humaines comme les grandes entreprises. Si on avait une compréhension plus vaste et plus approfondie des stratégies des entreprises en ressources humaines, cela aiderait les responsables des politiques publiques à concevoir de meilleures politiques en vue de favoriser les ajustements appropriés dans les entreprises.

Les établissements d'enseignement et de formation jouent un rôle important dans les économies avancées, parce qu'ils sont la principale source de main-d'œuvre qualifiée. On dispose de certaines données sur les inscriptions et sur les taux d'obtention du diplôme au secondaire, dans les programmes de formation d'apprenti et pour les

diplômes et les grades du postsecondaire, mais on n'a pas d'analyse détaillée de la correspondance entre le nombre de nouveaux diplômés et le nombre prévu de débouchés dans des secteurs spécifiques. Une telle analyse permettrait d'indiquer dans quelle mesure et à quelle vitesse le marché du travail de la région répond à l'évolution de la demande de main-d'œuvre. Il serait également utile de déterminer de façon spécifique si les différents programmes et établissements produisent des diplômés présentant la bonne panoplie de compétences pour le marché du travail d'aujourd'hui.

On pourrait aussi entreprendre une analyse plus détaillée des prévisions sur le marché du travail, afin d'examiner explicitement l'impact à long terme et l'efficacité relative de différentes stratégies en vue de lutter contre la baisse de la population active au Canada atlantique. Il faut que cette analyse se fasse dans le contexte d'un modèle démographique et économique, afin de pouvoir examiner clairement l'impact de différentes politiques et de différents scénarios. Une telle analyse contribuerait à orienter le travail des responsables des politiques publiques qui s'efforcent d'évaluer des stratégies susceptibles de renforcer la taille de la population active dans la région.

## Glossaire

**avantage salarial** – L'avantage salarial est un indicateur mesurant le revenu supplémentaire qu'une personne dans une certaine catégorie (par exemple, les diplômés universitaires, les employés syndiqués, etc.) reçoit en moyenne par rapport à une personne ne relevant pas de cette catégorie (par exemple, les personnes n'ayant qu'un diplôme du secondaire, les employés non syndiqués, etc.).

**population active** – La population active est le nombre de personnes âgées de 15 ans ou plus dans la population qui soit ont un emploi soit sont au chômage (et à la recherche d'un emploi). Ce nombre ne comprend pas les personnes faisant partie de l'armée et les personnes qui ne souhaitent pas travailler ou ne sont pas en mesure de travailler (personnes institutionnalisées, retraités, étudiants, etc.).

**population en âge de travailler** – Pour ce rapport, la population en âge de travailler est le nombre de personnes âgées de 15 ans ou plus, à l'exclusion des personnes vivant en réserve, des membres à temps plein de la Force armée régulière et des personnes institutionnalisées (détenus emprisonnés, patients hospitalisés ou patients en maison de santé ayant résidé dans l'établissement depuis plus de six mois).

**région économique** – Statistique Canada divise le Canada en 76 régions économiques infraprovinciales, quoique l'Île-du-Prince-Édouard soit considérée comme représentant une seule et même région économique. Il y a au Canada atlantique 15 régions économiques. Pour le présent rapport, nous utilisons le terme de « région urbaine » pour décrire les régions économiques comprenant un grand centre urbain (Halifax, St. John's, Moncton, Fredericton et Saint John) et le terme de « région rurale » pour décrire les autres régions économiques au Canada atlantique.

**taux ajusté de participation** – Pour une partie de l'analyse au chapitre 3, nous utilisons un taux ajusté de participation, qui exprime le nombre de personnes dans la population active en pourcentage de la population totale.

**taux d'emploi** – Le taux de chômage est un indicateur mesurant le nombre de personnes employées exprimé en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus.

**taux de chômage** – Le taux de chômage est le nombre de personnes n'ayant pas d'emploi mais étant à la recherche d'un travail exprimé en pourcentage de la population active totale.

**taux de participation** – Le taux (global) de participation est le nombre de personnes travaillant ou cherchant du travail exprimé en pourcentage de la population en âge de travailler.

Le défi des compétences :  
cinq enjeux essentiels pour le marché du travail au Canada atlantique



## Bibliographie

BACCARO Lucio (2008), *Labour, Globalization and Inequality: Are Trade Unions Still Redistributive?*, Genève, Institut international d'études sociales.

Banque mondiale (2008), *The Return to Firm Investments in Human Capital*, coll. « Social Protection Discussion Papers », n° 0822. Washington, Banque mondiale.

BÉLANGER Alain, Nicolas BASTIEN, André LEBEL, Éric MALENFANT, Laurent MARTEL et Jean-Dominique MORENCY (2011), « La population active canadienne : tendances projetées à l'horizon 2031 », *L'Observateur économique canadien*, vol. 25, n° 8, Statistique Canada, août 2011.

BISHOP Grant et Derek BURLETON (2009), « Is Canada's Employment Insurance Program Adequate? », *TD Economics Special Report*, avril 2009.

Bureau de l'actuaire en chef (2011), *10<sup>e</sup> rapport actuariel sur le Programme de la sécurité de la vieillesse*, Bureau du surintendant des institutions financières.

BUSBY Colin et David GRAY (2011), « Mending Canada's Employment Insurance Quilt: The Case for Restoring Equity », *C. D. Howe Institute Backgrounder*, n° 144, novembre 2011.

CARRIÈRE Yves et Diane GALARNEAU, « Reporter sa retraite : une tendance récente? » dans *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, n° 4.

CÉPA (2001), « Adult Education in Atlantic Canada », *Report Card*, Halifax, CÉPA, juillet 2001.

CÉPA (2003), *Urbanization and the Aging Population: What's Ahead for Atlantic Canada?*, Halifax, CÉPA.

CÉPA (2005), *Seasonality in Atlantic Canada: Trends, Challenges and Policy Issues*, Halifax, CÉPA.

CÉPA (2006a), « Alberta's Boom Pulls Atlantic Canadians Westward », *Report Card*, Halifax, CÉPA, décembre 2006.

CÉPA (2006b), « The Waning Influence of Private Sector Unions in Atlantic Canada », *Report Card*, Halifax, CÉPA, juin 2006.

CÉPA (2007), « The Growing Importance of Older Workers in Atlantic Canada », *Report Card*, Halifax, CÉPA, juillet 2007.

CÉPA (2008), « Nominee Programs Boost Atlantic Immigration », *Report Card*, juillet 2008.

CÉPA (2009a), « A Rising Tide: The Growing Role of Women in the Atlantic Labour Force », *Report Card*, mars 2009.

CÉPA (2009b), « Trends in Seniors' Income and Pension Coverage in Atlantic Canada », *Report Card*, Halifax, CÉPA, juillet 2009.

CÉPA (2010), *Embaucher des travailleurs internationaux au Canada atlantique – Guide pour les employeurs*, Halifax, CÉPA. Document disponible à :  
<http://www.apec-econ.ca/hiring-workers-in-atlantic-canada/>

CÉPA (2011), « Is the Acceleration in Atlantic Earnings Growth Over? », bulletin de janvier.

CHAN Ping Ching Winnie, René MORISSETTE et Marc FRENETTE (2011), *Les travailleurs mis à pied au cours des trois dernières récessions : qui étaient-ils et quels résultats ont-ils obtenus?*, coll. « Direction des études analytiques : documents de recherche », n° 337, Ottawa, Statistique Canada, septembre 2011. Document consulté le 11 juin 2012 à <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2011337-fra.pdf>.

CHAUNDY David (2011), *Atlantic Canada's Changing Competitiveness for International Investment*, Halifax, CÉPA.

Citoyenneté et Immigration Canada (2012b), *Évaluation du Programme des candidats des provinces*, Ottawa, CIC. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/evaluation/pcp/index.asp>.

Citoyenneté et Immigration Canada (2011a), *Document d'information — Consultations auprès des intervenants sur les niveaux d'immigration et la répartition des catégories d'immigration*. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2011/2011-07-11.asp>.

Citoyenneté et Immigration Canada (2011b), « Tableaux préliminaires – Résidents permanents et temporaires, 2011 ». Document consulté le 30 avril 2011 à <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2011-preliminaire/04.asp>.

Citoyenneté et Immigration Canada (2012a), *Document d'information — Nouvelles exigences linguistiques minimales imposées aux immigrants au titre du Programme des candidats des provinces*. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2012/2012-04-11.asp>.

Citoyenneté et Immigration Canada, 2010, p. 7 et Division de l'évaluation, *Évaluation du Programme des candidats des provinces*, Citoyenneté et Immigration Canada. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/recherche-stats/PTQ2010.pdf>.

Collaborative Partnership Network (20??), *Recruit Ability Success: Employment Solutions for Nova Scotia's Employers*. Document consulté le 21 juin 2012 à <http://www.cpnnovascotia.ca/>.

Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail (2009), *Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système d'information sur le marché du travail pour le Canada*.

Commission de l'assurance-emploi du Canada (2012), *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2011*. Document consulté le 11 juin 2012 à [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/ae/rapports/aerce\\_2011/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/ae/rapports/aerce_2011/index.shtml).

Conference Board du Canada (2012), *Provincial Outlook 2012: Long-Term Economic Forecast*, Ottawa, Conference Board du Canada.

CORAK Miles et Wen-Hao CHEN (1995), *Entreprises, industries et assurance-chômage : une analyse des données sur les employeurs et les employés recueillies au Canada*, Ottawa, Statistique Canada.

CORAK Miles et Wen-Hao CHEN (2003), *Who Benefits from Unemployment Insurance in Canada: Regions, Industries, or Individual Firms? The Earnings Supplement Project*, collection « Documents de travail de la SRSA », Ottawa, Société de recherche sociale appliquée.

CORAK Miles et Wendy PYPER (1995a), *Firms, Industries and Cross-subsidies: Patterns in the Distribution of UI Benefits and Taxes.*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada.

CROMPTON Susan (2011), « Qu'est-ce qui stresse les stressés? Principales sources de stress des travailleurs », *Tendances sociales canadiennes*, n° 98. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2011002/article/11562-fra.htm>

DE RAAF Shawn, Anne MOTTE et Carole VINCENT (2005), *A Literature Review of Experience-Rating Employment Insurance in Canada*, coll. « Documents de travail de la SRSA », n° 05-03, mai 2005.

DE RAAF Shawn, Costa KAPSALIS et Carole VINCENT (2003), *Seasonal Employment and Reliance on Employment Insurance: Evidence from the SLID*, coll. « Documents de travail de la SRSA », Ottawa, Société de recherche sociale appliquée.

DEBUS Aneliese, Bradley GEORGE et Plamen PETKOV (2008), *Du travail à revendre – La pénurie de main-d'œuvre s'aggrave pour les PME en 2007*, Toronto, Fédération canadienne des entreprises indépendantes, mars 2008.

DENTON Frank (1999), Christine Feaver et Byron Spencer, « Immigration and Population Aging », *Canadian Business Economics*, vol. 7, n° 1, p. 39-57.

Division de l'évaluation, *Évaluation du Programme des candidats des provinces*, Citoyenneté et Immigration Canada.

Division de la démographie (2010), *Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 2009 à 2036*, Ottawa, Statistique Canada.

DRUMMOND Don (2011), « Confessions of a Serial Productivity Researcher », *International Productivity Monitor*, n° 22, automne 2011, p. 3-10 (TD Economics).

DRUMMOND Don et Francis FONG (2010), « The Changing Canadian Workplace », *Special Report*, TD Economics, 8 mars 2010.

FINNIE Ross et Ian IRVINE (2011), « The Redistributive Impact of Canada's Employment Insurance Program, 1992-2002 », *Canadian Public Policy*, vol. 3, n° 2, juin 2011.

FORTIN Pierre et Marc VAN AUDENRODE (2000), *The Impact of Worker's Experience Rating on Unemployed Workers*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada.

FREEMAN Richard B. et James L. MEDOFF (1985), *What Do Unions Do?*, New York, Basic Books.

GILMORE Jason (2010), « Tendances du taux de décrochage et des résultats sur le marché du travail des jeunes décrocheurs », *Questions d'éducation : le point sur l'éducation, l'apprentissage et la formation au Canada*, novembre 2010. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/2010004/article/11339-fra.htm>.

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse (2011), *Nova Scotia's Workforce Strategy*.

Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador (2012a), *Budget Speech 2012*, 24 avril 2012.

Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador (2012b), *Speech from the Throne 2012*, 5 mars 2012.

Gouvernement du Canada (2012), « Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles », 24 mai 2012. Document consulté le 24 mai 2012 à <http://nouvelles.gc.ca/web/article-fra.do?m=%2Findex&nid=676379> [communiqué de presse].

Gouvernement du Canada (2012), *Emplois, croissance, et prospérité à long terme - le Plan d'action économique de 2012*.

Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2012), *Rebâtir le Nouveau-Brunswick : Partenaires dans la croissance - Plan d'action de développement économique*, Fredericton, Gouvernement du Nouveau-Brunswick.

GRAY David et Arthur SWEETMAN (2001), « A Typology Analysis of the Users of Canada's Unemployment Insurance System: Incidence and Seasonality Measures », dans Saul Schwartz et Abdurrahman Aydemir (dir.), *Essays on the Repeat Use of Unemployment Insurance*, Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, p. 15-61.

GREEN Anne E., Maria DE HOYOS, Paul JONES et David OWEN (2009), « Rural Development and Labour Supply Challenges in the UK: The Role of Non-UK Migrants », *Regional Studies*, vol. 42, n° 10, p. 1261-1273.

GREEN Christopher, Fred LAZAR, Miles CORAK et Dominique M. GROSS (1994), *Unemployment Insurance: How to Make It Work*, Toronto, Institut C. D. Howe.

Île-du-Prince-Édouard (2012), *Budget Address*, 18 avril 2012.

JACKSON Andrew et Sylvain SCHETAGNE (2010), *Is EI Working for Canada's Unemployed? Alternative Federal Budget 2010 Technical Paper*, janvier 2010.

JONES Stephen R. G. (2009), « Older Workers in the New Economy: The Role of Wage Insurance and the Rethinking of Employment Insurance », *Canadian Public Policy*, vol. 35, n° 4, p. 499-511.

KELLY Dan, Audrey AZOULAY, Aneliese DEBUS, Bradley GEORGE, Louis-Martin PARENT, Plamen PETKOV et Heather TILLEY (2009), *Canada's Training Ground: SMEs' \$18 Billion Investment in the Nation's Workforce*, Toronto, Fédération canadienne des entreprises indépendantes.

KENNEY Jason (Hon.) (2012), « La vision du gouvernement relative à un programme d'immigration axé sur la création d'emplois, la croissance économique et la prospérité », discours prononcé à Brampton (Ontario) le 4 avril 2012. Document

consulté le 3 mai 2012 à

<http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/discours/2012/2012-04-05.asp>.

KIERR Kevin (2009), *Les cotisations d'assurance-emploi : À la recherche d'un véritable mécanisme d'établissement des taux*, Ottawa, Bibliothèque du Parlement.

KNIGHTON Tamara, Filsan HUIJALEH, Joe IACAMPO et Gugs WERKNEH (2009), *L'apprentissage à vie chez les Canadiens de 18 à 64 ans : premiers résultats de l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation de 2008*, Ottawa, Statistique Canada.

KNIGHTON Tamara, Pierre BROCHU et Tomasz GLUSZYNSKI (2010), *À la hauteur : Résultats canadiens de l'étude PISA de l'OCDE La performance des jeunes du Canada en lecture, en mathématiques et en sciences*, Ottawa, Statistique Canada.

KUHN Peter (1998), « Unions and the Economy: What We Know; What We Should Know », *The Canadian Journal of Economics*, vol. 31, n° 5, p. 1033-1056.

LEBEL André, Éric MALENFANT et Laurent MARTEL (2010), *Projections de la diversité de la population canadienne, 2006 à 2031*, Ottawa, Statistique Canada.

LIN Zhengxi (1998), « Évolution de l'assurance-emploi au Canada », *L'emploi et le revenu en perspective*, été 1998, p. 42-47. Document consulté le 11 juin 2012 à <http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/af-fdr.cgi?l=fra&loc=/studies-etudes/75-001/archive/f-pdf/3828-fra.pdf>.

Manufacturiers et Exportateurs du Canada (2012), « New website tous collaborative approach for addressing skilled labour shortages in Canada », 25 mars 2012. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.cme-mec.ca/?lid=JCKNC-E742G-1W6JA&comaction=show&cid=VUR62-H1UIY-HCWBF> [communiqué de presse].

MENDELSON Michael et Ken BATTLE (2011), *Fixing the hole in EI: Temporary Income Assistance for the Unemployed*, Ottawa, Caledon Institute of Social Policy.

MENDELSON Michael, Ken BATTLE et Sherri TORJMAN (2009), « Canada's Shrunk Safety Net: Employment Insurance in the Great Recession », *Caledon Commentary*, avril 2009.

Ministère de l'Enseignement supérieur et des Compétences de Terre-Neuve-et-Labrador (2012), *The T.-N.-L. HR Manager*. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.nlhrmanager.ca/index.php>.

Ministère de l'Innovation et de l'Enseignement supérieur de l'Île-du-Prince-Édouard (2012), *Graduate Mentorship program to provide work experience for recent graduates*, communiqué de presse, 12 avril 2012.

Ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi de Terre-Neuve-et-Labrador (2011a), *Canada-Newfoundland and Labrador Labour Market Agreement 2010/2011 Performance Indicators Report*. Document consulté le 3 mai 2012 à [http://www.aes.gov.nl.ca/publications/lmd/Performance Indicators Report 2010 2011.pdf](http://www.aes.gov.nl.ca/publications/lmd/Performance%20Indicators%20Report%202011.pdf).

Ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi de Terre-Neuve-et-Labrador (2011b), *Newfoundland and Labrador Labour Market Outlook 2020*.

Ministère des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi de Terre-Neuve-et-Labrador (2011c), *Strategic Plan: Fiscal Years 2011-12 to 2013-14*.



Ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire de la Nouvelle-Écosse (2010), *Occupational Outlook & Opportunities Analysis, 2010/11 Edition*.

MORISSETTE René, Theresa QIU CHAN et Ping Ching Winnie CHAN (2011), *Comment le risque de mise à pied et les pertes de revenu des travailleurs mis à pied ont-ils évolué depuis la fin des années 1970 au Canada?*, coll. « Direction des études analytiques : documents de recherche », n° 339, Ottawa, Statistique Canada, décembre 2011. Document consulté le 11 juin 2012 à <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2011339-fra.pdf>.

Mowat Centre EI Task Force (2011), *Making it Work: Final Recommendations of the Mowat Centre Employment Insurance Task Force*, Toronto, Mowat Centre for Policy Innovation.

OCDE (2010), *PISA 2009 Results: What Students Know and Can Do - Student Performance in Reading, Mathematics and Science (Volume I)*, OECD Publishing.

OKONNY-MYERS Ima (2011), *Mobilité interprovinciale des immigrants au Canada*, Citoyenneté et Immigration Canada, 2010.

OSBERG Lars (2009), *Canada's Declining Social Safety Net: The Case for EI Reform*. Ottawa, Centre canadien de politiques alternatives.

RAGAN Christopher (2012), *Canada's Looming Fiscal Squeeze: Updated*, MacDonald-Laurier Institute.

RHDCC (2008a), *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie (2008-2017)*.

RHDCC (2008b), *Recours à l'assurance-emploi selon le secteur industriel*, Ottawa, RHDCC.

RHDCC (2009), *Évaluation sommative des prestations et mesures provinciales offertes dans le cadre de l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le développement du marché du travail - juin 2009*. Document consulté le 3 mai 2012 à [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications\\_ressources/evaluation/2009/sp\\_ah\\_903\\_07\\_09f/page00.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/evaluation/2009/sp_ah_903_07_09f/page00.shtml).

RHDCC (2010), « Estimations pour 2010-2011 », *Rapport ministériel sur le rendement*, Ottawa, Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2010-2011/inst/csd/csd00-fra.asp>.

RHDCC (2011a), *Évaluation sommative des Prestations d'emploi et mesures de soutien offertes dans le cadre de l'Entente Canada-Nouvelle-Écosse sur le développement du marché du travail - mars 2011*. Document consulté le 3 mai 2012 à [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications\\_ressources/evaluation/2011/sp\\_1020\\_01\\_12-fra/page00.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/evaluation/2011/sp_1020_01_12-fra/page00.shtml).

RHDCC (2011b), *Évaluation sommative des Prestations d'emploi et mesures de soutien offertes dans le cadre de l'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail - janvier 2011*. Document consulté le 3 mai 2012 à [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications\\_ressources/evaluation/2011/sp\\_996\\_05\\_11-fra/page00.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/evaluation/2011/sp_996_05_11-fra/page00.shtml).



RHDCC (2012a), *Ententes sur le marché du travail*. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/partenariats/emt/index.shtml>.

RHDCC (2012b), *Ententes sur le développement du marché du travail*. Document consulté le 3 mai 2012 à [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/partenariats/developpement\\_marche\\_travail/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/partenariats/developpement_marche_travail/index.shtml).

RONESS Lori Ann et Mary COLLIER (2010), *Assessing the Effectiveness of Labour Force Participation Strategies*, Atlantic Policy Congress of First Nations Chiefs Secretariat.

Service Canada (2010), *Assurance-emploi et prestations régulières*. Document consulté le 5 juin 2012 à <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/prestations/regulieres.shtml>.

Statistique Canada (2005), *Miser sur nos compétences : résultats canadiens de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes*, Ottawa, Statistique Canada.

TOMPA Emile (2002), « The Impact of Health on Productivity: Empirical Evidence and Policy Implications », *The Review of Economic Performance and Social Progress*, McGill-Queen's University Press, vol. 2, p. 181-202.

VERMAETEN Frank (2012), *Human Capital and Education*, présentation au congrès de politique de printemps CABE/OEA, Ottawa, 28 mars 2012.

WILLIAMS Cara (2003), « Sources de stress en milieu de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 6, juin 2003. Document consulté le 3 mai 2012 à <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/00603/6533-fra.html>.